



サステナビリティ

目次

目次・編集方針	1
トップメッセージ	3
長期ビジョン・マテリアリティ	8
社外取締役座談会	17
外部からの評価	23

環境	環境マネジメント	27	マテリアルバランス	38
	目標と実績	43	気候変動対策	50
	廃棄物削減・環境保全	57	TCFD提言への対応	65

社会	品質・顧客満足	73	人権の尊重	79
	人財育成	84	ダイバーシティ	92
	労働安全衛生	99	健康経営	103
	社会貢献活動	109		

ESG データ集	121
GRI スタンダード対照表	132

編集方針

当社は、溶射加工を中核とする表面処理加工の専門メーカーです。皮膜が持つ省資源化、省力化、環境負荷低減などの諸機能を通じて、社会に貢献するとともに、CO₂排出量の削減などのカーボンニュートラルに向けた取り組みが重要であると考えています。編集は、2023年度（2023年4月～2024年3月）のトーカロ単体の会社概要および活動結果を中心に、一部2024年8月までの最新情報や連結子会社の情報を織り込みながら、できるかぎり分かりやすくまとめました。



私たちは持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

サステナビリティ

トップメッセージ

人財育成を土台に、高い価値を提供できるものづくりで 持続可能な社会の実現に貢献します

“ひと手間かけたものづくり”で、トーカロ独自の価値提供を

2023年6月23日付で代表取締役 社長執行役員に就任後、約1年をかけて国内・海外すべての拠点に足を運びました。トーカロはいま「人と自然の豊かな未来に貢献する」を長期ビジョン（2030年の目指す姿）に掲げ、ミッションのうち2つを「高品質・高付加価値商品（皮膜）を生み出し顧客に提供すること」、「地球環境保全に資する技術に貢献すること」としています。この2つのミッション実現を目指して、環境・エネルギー分野を新たな事業の柱とする取り組みを進めています。このような、事業を通じた持続可能な社会づくりへの貢献にあたり、課題となっているのが顧客ニーズの把握と営業・製造・技術の現場で働く従業員が一体となって“ソリューション力”を高めていくことです。

この課題解決のため、2024年初めから全国の工場で営業部門に日々寄せられている製品やサービスに関するフィードバックを全従業員が共有する取り組みを始めました。顧客と接する機会が多い営業部門と、製造・技術などの部門に在籍している従業員とでは、顧客がどのようなニーズを持っているかの意識にギャップがあると感じたからです。さらに、私たちが手がけている製品が顧客にとってどう役立っているのか、社会ではどう活用されているのかを実感できるきっかけにもなります。朝礼時、顧客からのフィードバックを共有するといった小さな取り組みであっても、そのひと手間をかけることこそが従業員一人ひとりの意識を高め、トーカロ全体で真摯にものづくりに取り組むためのモチベーション向上につながっていくものと確信しています。



代表取締役 社長執行役員
小林 和也

気候変動対策へのコミットメント

当社の使用エネルギーのうち約86%を電力が占めています。特に電力消費の大きな設備はコンプレッサー、集塵機、冷熱装置の3つです。溶射の生産性を高めて稼働時間を減らすなどの工夫を重ね、高い品質を保ちつつ消費電力を削減していく工夫を重ねています。

世界規模で気候変動による被害が甚大化しているなか、再生燃料を使ったエネルギー供給など新たな取り組みを模索しています。政府による温室効果ガスの排出量削減目標をふまえて、連結ベースでの温室効果ガス排出量（スコープ1および2）を「2030年度までに46%削減（2013年度比で54%以下に抑える）」ことを目標として設定しています。

この達成へ向けて当社では単体ベースで「2013年度比で2025年度までに54%以下の達成」を中間目標としていましたが、再生可能エネルギー由来の電力導入を進めることで2022年度には前倒しでの達成を実現しました。現在、再生可能エネルギー由来の電力で使用エネルギー全体の約7割をまかっています。また、当社の高度なコーティング技術はエネルギー消費の削減とともに、部品などの耐久性アップと長寿命化で環境への負荷低減に貢献しています。

トーカロは2021年度に「環境推進部」を新設。四半期に1度「省エネ環境会議」を実施して、情報の共有や取り組みの報告をすることで、組織横断的に省エネ活動を含む環境活動の促進を図っています。また、半期に1度実施する「環境会議」では、役員も出席して地球環境と気候変動対策に結びつく取り組みの進捗確認などを進めています。今後も従業員一人ひとりがさらに意識を高めていける施策を加速してまいります。



従業員の“チャレンジ精神”を応援して次の成長へつなげる



“ひと手間かけたものづくり”や、事業を通して環境負荷を低減し気候変動対策に貢献する取り組みの実現には、トーカ口の従業員一人ひとりの努力が欠かせません。国内・海外すべての拠点に足を運び、現場で働く従業員の姿を見て、在籍年数や立場にかかわらず新しいアイデアや工夫を実現したいという熱意ある従業員を全力でサポートして押し上げていく組織を目指す決意を固めました。そのうえで“トーカ口らしさ”とは何かを考え、あらためて社是である「技術とアイデア」、「若さと情熱」、「和と信頼」、「グッド・サービス」の4つを従業員の行動指針として活用していくべきと確信しています。特に「グッド・サービス」は、顧客によってよりよいものづくりと品質の実現、よりよい技術開発に結びついていく大切な姿勢であると思います。

従業員一人ひとりが、4つの社是を大切な行動指針として日々の業務に取り組み、ミッションである「いつまでも顧客・株主・取引先・地域の皆様から信頼されること」や「トーカ口でイキイキと安全に働くことが従業員やその家族の誇りに思えること」を実現することが経営トップとしてのわたしの使命です。私たちトーカ口は、どこまでも“顧客のベストパートナー”として高い品質と高い付加価値のあるものづくりを通して、長期ビジョン「人と自然の豊かな未来に貢献する」を目指してまいります。



全社一丸となってあらゆるステークホルダーからの信頼獲得への意識を向上させ、100年企業を目指します

取締役 常務執行役員 管理本部長 後藤 浩志

私は取締役の一人であるとともに、管理本部長として、またサステナビリティ担当役員として経営に参画しています。当社はこれまで、人々の暮らしの基盤を支える高機能皮膜の提供を通して、エネルギー使用量の削減や、再生可能エネルギー関連設備の長寿命化などを実行し、持続可能な社会実現のために貢献してきました。このような「サステナビリティ」を意識したビジネスを通して、トーカロは時価総額1200億円前後まで成長してきました。

これからさらに事業が拡大していくにつれ、当社の持つ社会的責任も一段と高まっていくと思います。これまではある意味で、外部要請に基づきコーポレートガバナンスの対応を進めてきましたが、プライム企業として中長期的な成長を見据えていくと、それだけでは不十分だと考えています。

今後も当社が持続的成長を続けていくためには、従業員一人ひとりが、自身の行動があらゆるステークホルダーからの信頼獲得につながる意識を持つことが重要となってきます。そして、これは2021年に定めた長期ビジョン「人と自然の豊かな未来に貢献する」の実現に向けた、当社の取り組むべき5つの課題（マテリアリティ）のひとつ、「コンプライアンスの徹底（企業倫理に則った行動の実践）」にもつながっています。

私自身の役割は、従業員一人ひとりが自発的にステークホルダーからの信頼獲得を意識できるよう、社内での啓発を推進していくことだと考えています。そのために、エンゲージメント調査やパーパス研修、各層向けの研修に経営層が参加し、生の声を従業員に直接伝える場を設けています。社内での対話を重ね、あらゆる層の社員に、自身の行動と会社全体の成長との関連を意識してもらうことを目的としています。

パーパス研修では、従業員一人ひとりのパーパスを発表してもらっています。当社では初の取り組みですが、頼もしい発言をしてくれる従業員の存在を知り、感心するとともにトーカロが今後どのように成長すべきか、あらためて気付かされることもあり、貴重な機会になっています。また、従業員から「普段関わらない他の工場の従業員と意見を交わせるのはおもしろい」との反応もあり、自発的な意識の高まりを感じています。

このように、現在は社内での対話を重ね、従業員の意識を醸成していく段階です。先述のような、個々の従業員にステークホルダーからの信頼獲得を意識してもらうための取り組みを重ねることで、前向きな従業員が行動を起こし、やりたいことが実行できる機会を継続的に作りたいと考えています。設備投資はもちろんのこと、人的資本投資にも引き続き積極的に取り組んでいきます。

特に将来当社を引っ張っていくことが期待できる人財に対しては、積極的な投資をしていきます。これからのトーカロの成長を担う人財を増やす取り組みをはじめとして、熱意を持って意欲的に仕事に

取り組んでいる従業員を応援し、処遇面でも報いる会社でありたいです。

当社は今年で創業から74期、100年企業となるための経営基盤を築くべく、ステークホルダーからの信頼獲得への意識向上を推進します。トーカ口のなすべきことが、私のなすべきことだと考え、今後も職責を果たし、トーカ口の持続的な成長につなげていく所存です。

サステナビリティ

長期ビジョン・マテリアリティ

長期ビジョンとミッション

当社は、「ビジョン（2030年の目指す姿）」および「ミッション」に基づき、グループを挙げて社会課題の解決と企業価値向上を追求してまいります。

ビジョン（2030年の目指す姿）

「人と自然の豊かな未来に貢献する」

ミッション

ESGを重視した継続的な成長による企業価値の向上

- 高品質・高付加価値商品（皮膜）を生み出し顧客に提供すること
- いつまでも顧客・株主・取引先・地域の皆様から信頼されること
- 地球環境保全に資する技術に貢献すること
- トーカロでイキイキと安全に働くことが従業員やその家族の誇りに思えること

マテリアリティ・KPI

「ビジョン（2030年の目指す姿）」および「ミッション」の実現に向けて、当社が重点的に取り組むべき課題（マテリアリティ）を特定しています。

特定にあたっては、まず、GRIスタンダードなどの国際的な基準を参照し、さまざまなメガトレンドや社会課題、ステークホルダーの要望・期待などを考慮に入れ、候補となる項目を選出しました。その後、これら項目を中期経営計画の戦略と照らし合わせ、当社経営の中長期の方向性と合致するものを選定。最終的に、取締役会において下記5項目をマテリアリティとして承認しました。

さらに、マテリアリティを管理するため、評価指標KPI（Key Performance Indicator）を設定しました。

マテリアリティ	主な取り組み	関連情報
①先進的皮膜開発と潜在市場の開拓	先進的皮膜開発への重点投資 <ul style="list-style-type: none">● 人の暮らしの基盤（デジタル化、インフラ、医療、農業など）を支える高機能皮膜の開発● 自然エネルギー発電（風力、水力、地熱、蓄電池など）の普及・効率化に資する皮膜開発● 顧客の温室効果ガス排出削減（脱化石燃料、リサイクル設備など）に資する皮膜開発	ソリューション事例 <ul style="list-style-type: none">▶ 明日の地球環境を守る「表面改質技術」の力▶ 品質・顧客満足 ▶
	顧客への最適なソリューションの提供 <ul style="list-style-type: none">● サプライヤーからパートナーに● 重点分野のプロジェクト設置● 問題解決型エキスパートの育成	

マテリアリティ	主な取り組み	関連情報
②環境負荷低減への対応	<p>脱炭素化（カーボンニュートラル）に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 化石燃料を使用しない溶射手法の検討 ● 加工プロセス改善による電力使用量削減 ● 再生可能エネルギーの活用 	<p>環境マネジメント ▶</p> <p>マテリアルバランス ▶</p> <p>目標と実績 ▶</p> <p>気候変動対策 ▶</p> <p>廃棄物削減・環境保全 ▶</p>
	<p>廃棄物削減および環境保全への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄物の削減・リサイクル、適正な廃棄処理 ● 水質汚染・大気汚染に関する状況把握と改善 ● 有害物質の使用削減 	
③ものづくりの高度化と品質向上	<p>製造プロセスの高度化と効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自動化・IoTの推進 ● 新規成膜技術の実用化 ● 現地工事のスマート化 <p>品質管理体制の更なる強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 製品の性能保証への取り組みと確立 ● 品質システム運用（ISOなど） ● PQP（Product Qualification Plan／製品品質保証計画）の構築 	<p>品質・顧客満足 ▶</p>

マテリアリティ	主な取り組み	関連情報
④多様な人財の育成と活躍	<p>中長期的人財育成プラン策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人財育成と技術伝承 ● グローバル人財の計画的育成 	<p>人財育成 ▶</p> <p>労働安全衛生 ▶</p> <p>ダイバーシティ ▶</p>
	<p>働きやすい環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 安全第一の徹底 ● ダイバーシティ推進（女性、障がい者、中途採用等） ● 働き方改革の推進 	
⑤コンプライアンスの徹底（企業倫理に則った行動の実践）	<p>100年企業となるための経営基盤</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業倫理（社会良識、倫理・道徳、環境への配慮、地域社会への貢献など）に則った行動 ● ESGへの積極的取り組み ● 内外投資家とのエンゲージメント推進 ● コーポレートガバナンスコードへの対応 	<p>コンプライアンス ▶</p> <p>コーポレート・ガバナンス ▶</p>

①先進的皮膜開発と潜在市場の開拓

主な取り組み	KPI	定義	2025年度 目標	2023年 度実績	2022年 度実績	2021年 度実績
先進的皮膜開発への重点投資 <ul style="list-style-type: none"> 人の暮らしの基盤（デジタル化、インフラ、医療、農業など）を支える高機能皮膜の開発 自然エネルギー発電（風力、水力、地熱、蓄電池など）の普及・効率化に資する皮膜開発 顧客の温室効果ガス排出削減（脱化石燃料、リサイクル設備など）に資する皮膜開発 	特許保有件数	①国内特許 ②海外特許	合計280件	合計257件	合計262件	合計251件
	特許出願件数	①国内出願 ②海外出願（PCT出願を含む）	合計30件	合計40件	合計33件	合計31件
	売上高開発費比率（連結）	（研究開発費＋技術開発費）÷売上高×100	5%	5.0%	4.7%	5.0%
顧客への最適なソリューションの提供 <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーからパートナーに 重点分野のプロジェクト設置 問題解決型エキスパートの育成 	環境分野の受注金額 ①環境エネルギー機器 ②補修・再生品	以下を対象とする表面処理加工の受注金額 ①環境エネルギー機器（環境汚染防止、地球温暖化対策、廃棄物処理・資源有効利用、自然環境保全に関連する装置・施設・サービス） ②補修・再生品（再使用、再生利用に該当するもの）	①2,000百万円 ②8,500百万円 合計10,500百万円	①1,913百万円 ②7,229百万円 合計9,143百万円	①1,326百万円 ②6,401百万円 合計7,727百万円	①891百万円 ②6,117百万円 合計7,008百万円
	海外売上比率（連結）	①外国企業への売上 ②海外からの受取ロイヤリティー ③海外子会社の売上	合計25%	合計28.2%	合計23.3%	合計21.1%

②環境負荷低減への対応

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
<p>脱炭素化（カーボンニュートラル）に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 化石燃料を使用しない溶射手法の検討 加工プロセス改善による電力使用量削減 再生可能エネルギーの活用 	GHG排出量（Scope1、2）	単体のScope1、2排出量（2013年度排出量14,736 t-CO ₂ ）	7,900 t-CO ₂ （2013年度排出量の54%以下を達成する）	7,835 t-CO ₂	6,990 t-CO ₂	17,450 t-CO ₂
<p>廃棄物削減および環境保全への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の削減・リサイクル、適正な廃棄処理 水質汚染・大気汚染に関する状況把握と改善 有害物質の使用削減 	廃棄物リサイクル率	リサイクル量 ÷ (廃棄量 + リサイクル量) × 100	40%	48.6%	33.1%	30.7%

③ものづくりの高度化と品質向上

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
製造プロセスの高度化と効率化 <ul style="list-style-type: none"> ● 自動化・IoTの推進 ● 新規成膜技術の実用化 ● 現地工事のスマート化 	製造プロセスの高度化・効率化に資する設備投資額	自動化・IoTの推進または新規成膜技術の実用化のための設備投資	400百万円	298百万円	—	—
品質管理体制の更なる強化 <ul style="list-style-type: none"> ● 製品の性能保証への取り組みと確立 ● 品質システム運用 (ISOなど) ● PQP (Product Qualification Plan / 製品品質保証計画) の構築 	QC検定の合格者数	一般社団法人日本品質管理学会が認定する品質管理に関する検定 (3級以上) の合格者 (延べ人数)	60名	91名	49名	31名
	非破壊試験技術者の資格保有者数	一般社団法人日本非破壊検査協会が認証する非破壊試験技術者の資格保有者 (延べ人数) ①浸透探傷試験 (NDI) ②超音波探傷試験 (UT)	合計25名	合計20名	合計18名	合計15名

④多様な人財の育成と活躍

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
中長期的人財育成プラン策定 <ul style="list-style-type: none"> 人財育成と技術伝承 グローバル人財の計画的育成 	技術に関する 対外発表 件数	①学協会発表 ②論文・解説 記事投稿	合計25件	合計21件	合計28件	合計18件
	技能検定の 合格者数	以下の国家 検定合格者 (延べ人 数) ①溶射技能 士 ②機械加工 技能士(2級 以上) ③金属熱処 理技能士(3 級以上)	合計240名	合計231名	合計226名	合計178名
	従業員1人あ たり教育費	年間教育費 ÷期末従業 員数(臨時 従業員を含 む)	80千円	75.8千円	63.2千円	54.2千円
働きやすい環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> 安全第一の徹底 ダイバーシティ推進(女性、障がい者、中途採用等) 働き方改革の推進 	労働災害度 数率	労働災害に よる死傷者数 ÷延べ実労 働時間数 ×1,000,000	ゼロを目指す	2.06 (派遣社員を 含む)	1.80 (派遣社員を 含まない)	0.62 (派遣社員を 含まない)
	労働災害強 度率	延べ労働損 失日数÷延 べ実労働時 間数×1,000	ゼロを目指す	0.08 (派遣社員を 含む)	0.03 (派遣社員を 含まない)	0.00 (派遣社員を 含まない)
	女性正社員 比率	女性正社員 数÷全正社 員数×100	13%	12.2%	11.0%	9.5%
	女性管理職 比率	女性管理職 数÷全管理 職数×100	5%	2.1%	2.3%	1.4%
	男性育休取 得者数÷男 性育休対象 者数×100		90%	82.8%	68.0%	31.3%

⑤コンプライアンスの徹底（企業倫理に則った行動の実践）

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
<p>100年企業となるための経営基盤</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業倫理（社会良識、倫理・道徳、環境への配慮、地域社会への貢献など）に則った行動 ● ESGへの積極的取り組み ● 内外投資家とのエンゲージメント推進 ● コーポレートガバナンスコードへの対応 	コンプライアンス研修受講率	受講者数÷対象者数×100	100%	100% (4回実施)	100% (3回実施)	—

サステナビリティ

社外取締役座談会

当社はビジョン（2030年の目指す姿）「人と自然の豊かな未来に貢献する」と、ミッション「ESGを重視した継続的な成長による企業価値の向上」に基づき、社会課題の解決を通じた企業価値の向上を追求してきました。

当社のESG経営について、社外取締役の4名による座談会を実施し、現在の評価や今後の課題などを語っていただきました。



社外取締役（独立役員）

富田 和之

1982年、松下電器産業（株）（現 パナソニック（株））入社。半導体プロセス・設備の開発を担当。以降、同社および関連会社で携帯電話の技術開発センター所長、環境・家電リサ

社外取締役（独立役員）

瀧原 圭子

1986年、医学博士（大阪大学）取得。2008年大阪大学保健センター（現 キャンパスライフ健康支援センター）兼大阪大学大学院医学系研究科循環器内科学教授就任。以降、同保健

社外取締役（独立役員）

鎌倉 利光

1990年、弁護士登録。同年、鎌倉・檜垣法律事務所（現 檜垣・鎌倉・寺廣法律事務所）入所。1995年より同パートナー弁護士（現社外取締役。そのほ

社外取締役（独立役員）

佐藤 陽子

1986年、太田昭和監査法人（現 EY新日本有限責任監査法人）入所。1990年、公認会計士登録。2011年に同監査法人シニアパートナーを経て、2019年に公認会計士佐藤陽子事務所所

イクル会社の社長などを歴任し、2021年より当社社外取締役。そのほか、公益財団法人大阪産業局 技術アドバイザー、株式会社クオルテック 社外取締役（いずれも現任）を務める。	センター長、大阪大学総長補佐、副学長を歴任。2018年より当社社外取締役。そのほか、大阪大学名誉教授、近畿車輛（株）健康推進センター長（いずれも現任）を務める。	か、（株）きんでん社外監査役（現任）を務める。	長に就任（現任）。2020年より当社社外取締役。そのほか、日本金銭機械（株）社外監査役、山陽電気鉄道（株）社外取締役（いずれも現任）を務める。
---------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	-------------------------------------------------------------------------

現在のトーカーのESG経営について、 どのようにお考えでしょうか。

総評

- 具体的なKPIを用いてモニタリングするなど、持続的な成長を見据えてESG経営を推進している
- E（環境）については、事業内容そのものが社会課題の解決と通じていることもあり、社会に対して大きく貢献できている
- S（社会）については、ダイバーシティ推進室の設立や健康経営優良法人に認定されるなど大きく進捗。
しかし、社内への浸透を含め改善の余地あり
- G（ガバナンス）は、コンプライアンス委員会やリスク管理委員会を設立し、公益通報制度を改正するなどここ数年で充実

“人的資本”への投資がESG経営と成長を両立させる鍵

鎌倉：表面改質技術は、それ自体が環境負荷低減に貢献するものです。事業の成長が環境貢献につながるという意味では、トーカーのESG経営と成長戦略は表裏一体だと思います。双方を一層伸ばしていくために、共通して重要となるのが人的資本への投資です。従業員が成長できる環境を作るために、より良い施策の導入に向けた議論が活発化していることを嬉しく思っています。

瀧原：ダイバーシティ推進室が設立されるなど、トーカーの人財に関する取り組みは、この数年で確実に整備されてきていますね。昨年、健康経営優良法人認定制度への応募を提案したところ、めでたく1回目の応募で認定に至ったことも素晴らしいと思っています。

一方、マテリアリティにおける「ものづくりの高度化と品質向上」「多様な人財の育成と活躍」の進捗は注視しています。特に女性活躍の可能性はまだ残されています。近い将来、女性の工場長や取締役が出てくること

が目標ではないでしょうか。ダイバーシティに対する意識を、全社に浸透させていくことが重要だと思います。

鎌倉：トーカー口の女性従業員は増えています。しかし、その負担感から、今は管理職になりたがる人が女性・男性ともに少ないのかもしれませんが。管理職の在り方を変えていくことも必要なのではないのでしょうか。先輩を見て「私も管理職になりたい」と思えるようでない、今後会社を牽引していく人材は育ちません。そのための仕組みを、経営陣でぜひ考えていくべきだと思います。



富田：女性従業員の方々と面談して感じたのは、働き方への価値観は人それぞれであるということです。女性の管理職が増えていくことで、新しくワークライフバランスの視点ももたらされ、管理職の在り方というのも変わっていくのではないのでしょうか。

佐藤：性別にかかわらず、一人ひとりが働き方やキャリアに対して異なる価値観を持っていますからね。優秀な人が遠慮することなくチャンスをつかみに行ける機会を創ることが大切です。女性の管理職もその一例で、ダイバーシティをさらに一步踏み込んで考えるきっかけになるのではないかと思います。



瀧原：従業員の健康を維持することも重要ですね。人は心身ともに健康であればこそ、最大のパフォーマンスを発揮できます。健康経営を通じて、会社が一人ひとりを大事に思っているというメッセージを伝えることが、ウェルビーイングの実現に繋がっていくのではないのでしょうか。

他に今後解決・改善すべき課題があれば教えてください。

技術開発でビジネスの領域を広げる

富田：トーカー口は部品への表面加工を行う会社で、現場の作業も細分化されているので、従業員が最終的な製品や設備に直接触れ合う機会が少ないという実情があります。しかし、その技術は確実に社会に寄与しています。昨今の半導体の進化も、トーカー口の技術があってこそなんです。残念ながら、その事実がまだ社内に広く浸透していないように感じています。

新しい未来世界を創る礎となってきたこと、そしてこれからさらに新しい分野に注力していくという会社の姿勢を対外的に発信することで、それが社内にも伝わり、従業員のやりがいにつながっていくのだと思います。



瀧原：富田さんの言うように、新しい領域へ溶射技術を応用しようとする姿勢をPRしていくことはとても大事ですね。同時に研究開発にも一層力を入れていくべきでしょう。

鎌倉：やはり技術力こそがトーカロの価値創造の源泉ですからね。これまで半導体分野が大きな売上を占めてきましたが、いかに他の分野を拡大していけるかがこれからの課題となるでしょう。これだけの高い技術力があれば、きっと実現可能です。また、国内だけでなく海外でも需要が高いのではないのでしょうか。海外市場に注力することでさらなる成長が見込めると思います。

グローバル戦略のさらなる進化

瀧原：既にトーカロは海外子会社を持っていますが、グローバル展開だけでなく、日本の労働人口が減ることも考えると、海外の子会社の従業員教育等が益々重要になっていくのではないのでしょうか。

富田：おっしゃる通り、海外の子会社には、まだまだ成長できる伸びしろがあると思います。特に主力である半導体向け工場では、機密情報の関係から取引先の装置メーカーごとに生産ラインを分けなくてはいけないなど、効率性に難があります。グローバル戦略として、全体最適の工場運営を検討していくことも必要ではないのでしょうか。



佐藤：役員会等では取り組みに対する経過や、これからこういった取り組みをしていくかの報告が少なかったようにも思います。

未来を見据えるうえで、投資家・株主への利益還元と、従業員への投資という二軸をいかに両立させるかについて、長期的な目線で考えることは私たち社外取締役を含めた経営層の役割です。日々の取り組みが目標に対してどうつながっているのか、その経過をしっかりと共有していくことが重要です。また、溶射が社会に提供できる価値の高さを、社内外に一層理解いただくことが必要だと思います。

最後に、社外取締役として、今後どのようにトーカロに貢献していきたいと考えられているかお聞かせください。



取締役会でも議論の活発化を

鎌倉：社外取締役の仕事とは、経営判断の前提となる事実関係に誤りや疑わしい点がないか、それが社会から理解を得られることなのかをチェックすることです。

私が委員長を務める指名報酬諮問委員会では、諮問事項以外の様々な事象も議論させていただいています。経営の根幹に係るような情報をいただくこともあり、そういった事項が議論できる体制は素晴らしいと思います。こうしたフランクな議論が、取締役会においても、決議や報告とも異なる「相談事項」として議論できるようになれば嬉しいですね。「やる」「やらない」を判断する時点から、取締役会で議論すべき事柄は多いと考えています。

従業員のウェルビーイングにつながるアドバイスを

瀧原：私も取締役会で議論すべき案件はもっと幅広くあれば良いと思っています。月1回の取締役会では、社内の取締役の方々がそれぞれどのような考えを持ち、どんな未来を見据えているのか十分には理解できないものです。だからこそ、より広いテーマを扱うことで、相互理解が深まり、より良い議論ができるのではないかと考えています。

今後の役割としては、現場の人々、管理職のウェルビーイングにつながるようなアドバイスを増やし、トーカロの健康経営やダイバーシティに貢献していきたいと思います。

現場の変化を感じ、ガバナンスの乱れを未然に防ぐ

佐藤：より一層現場を知ることでガバナンスの強化に貢献していきたいと思います。トーカロは風通しの良い社風があり、業績も良好です。若い人材も多く入社していて、当面の問題は無いようにも思えます。しかし好調が続くとは限らないのです。不正がなされてしまう前に、ガバナンスを崩しかねない小さな芽を摘んでいくのが社外取締役の役割だと思っています。工場をはじめとした現場に行かせていただくことが、そのようなちょっとした変化に気づくためにとても重要なのです。現場の声を聞くことで、より密接にトーカロの変化を感じ取っていききたいと思います。

成長を願うからこそ、ステークホルダー目線で指摘したい

富田：私も社外取締役となってから2年かけてトーカロの全ての工場を見学しました。その都度、工場長に工場運営や地域貢献への思いを聞いてきました。役員会では聞けない現場の従業員の声を聞くことで、トーカロにもっと成長してもらいたいと改めて実感しました。一方で、ステークホルダーの視点に立ち、社内の取締役の方とは異なる観点で経営に指摘を入れなくてははいけません。成長を志す思いは共有しながらも、外部の視点でモニタリングしていくことをこれからも大切にしていきたいと思います。

サステナビリティ

外部からの評価

インデックスへの組み入れ状況 

イニシアティブへの参画状況 

ESGに関する外部評価 

IR開示に関する外部評価 

インデックスへの組み入れ状況

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高あたり炭素排出量）の水準に着目して、設計されたインデックスです。

当社も同指数の構成銘柄に組み入れられています。

<https://www.jpx.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/> 



JPX日経中小型株指数

JPX日経インデックス400で導入された「投資者にとって投資魅力の高い会社」を構成銘柄とするコンセプトを中小型株に適用し、資本の効率的活用や投資者を意識した経営を行っている企業で構成された株価指数です。当社も同指数の構成銘柄に組み入れられています。

<https://www.jpx.co.jp/markets/indices/jpx-nikkei400/01.html> 



イニシアティブへの参画状況

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

当社は2023年8月にTCFDの提言に賛同を表明しました。気候変動が事業全体に及ぼすリスクや機会について、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の枠組みに基づき検討を行い、継続的な情報開示を実施しています。



<https://www.tocalo.co.jp/sustainability/env/tcfid/>

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を2024年3月に公表しました。この取り組みは、サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めることで、サプライチェーン全体の生産性向上などを目指すものです。



<https://www.biz-partnership.jp/declaration/56325-05-16-hyogo.pdf> 

ESGに関する外部評価

CDP

機関投資家が連携して運営するロンドンに事務所を置く非営利団体で、世界主要企業から環境戦略や温室効果ガス対策などに関する情報を収集し、分析した結果を公表しています。当社はCDPの気候変動レポート2023において「Bスコア」の認定を受けました。



<https://japan.cdp.net/> 

えるぼし

女性活躍推進法に基づいて、一般事業主行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、一定の基準を満たした企業が厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。当社は2024年6月に最高位の星3つの認定を受けました。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> 



くるみんプラス

次世代育成支援対策推進法に基づいて従業員の子育てをサポートする行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、計画目標を達成し、一定の基準を満たした企業が厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。当社は、子育てサポートおよび不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業として評価され、2023年3月に「くるみんプラス」認定を受けました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html 



健康経営優良法人

経済産業省と日本健康会議が共同で、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社は2024年3月に「健康経営優良法人（大規模法人部門）」認定を受けました。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_youryouhouzin.html 



スポーツエールカンパニー

ビジネスパーソンのスポーツ実施率向上を目指すとともに、従業員の健康管理を考え、戦略的に取り組んでいる企業の社会的評価の向上を目的として、スポーツ庁により創設された制度です。当社は2024年度に認定を受けました。

https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/1399048.htm



IR開示に関する外部評価

日興IR ホームページ充実度ランキング

日興アイ・アール株式会社による「2023年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」において、「総合部門」「業種別部門（金属製品）」の最優秀サイトに2年連続で選出されました。

<https://www.nikkoir.co.jp/rank/rank.html> 



環境マネジメント

全拠点で環境マネジメントシステムを構築し、適正な運用のもと、継続的な改善を行っています。

基本的な考え方



ISO14001の推進



適用範囲



環境関連法の遵守



環境会計



環境教育・訓練



基本的な考え方

環境基本理念

トーカロ株式会社は、「地球環境の継続的改善と汚染予防による保全」が最も重要な課題の一つであることを認識し、表面処理皮膜が持つ省資源化、省力化、環境負荷低減等の諸機能を通じて社会に貢献し、地球環境を守ることを環境基本理念とする。

環境方針

トーカロ株式会社は、当事業所の活動、製品、サービスが表面改質製品の製造、販売であることを踏まえ、当社の環境基本理念に従い、以下の方針に基づいた環境の継続的改善に取り組む。

1. 当社の活動、製品、サービスに係わる環境側面を常に認識し、環境マネジメントシステムを確立し、実施し、維持する。
2. 当社は、環境に関する汚染の予防、持続可能な資源の利用、水環境保全、及び気候変動対策に努めることを約束する。
3. 当社は、環境マネジメントシステムの継続的改善に努めることを約束する。
4. 当社は、事業活動、製品及びサービスに係わる環境関連法規制、並びに当事業所が同意するその他の要求事項を遵守することを約束する。

ISO14001の推進

全拠点で認証を取得しています

当社は省資源化、省力化、環境負荷低減等の諸機能を通じて、社会貢献や地球環境保全に応えるために、環境マネジメントシステムの継続的な改善を行っています。当社では、2012年に全拠点でISO14001の認証を取得して以降、拠点の移転や新規立ち上げがあっても認証を維持しており、現在も取得率は100%です。グループ会社においてもISO14001の認証取得を推進しており、グループ全体で50%の会社が認証を取得しています。グループ会社のISO14001取得状況は、「[ESGデータ集](#)」でご覧いただけます。

ISO 14001認証取得状況（認証番号JQA-EM2253）（登録順）

認証取得 工場・研究所	認証サイト拡大年月
本社	2002年3月
溶射技術開発研究所	2002年3月
北九州工場	2005年9月
名古屋工場	2006年9月
神戸工場	2006年9月
東京工場 行田事業所	2007年9月
倉敷工場 ※旧水島工場の移転に伴い、2022年、倉敷工場に名称を変更しました。	2007年9月
明石工場	2009年9月
宮城技術サービスセンター	2012年8月
東京工場 鈴身事業所	2018年8月

ISO14001認証取得のあゆみ

ISO14001認証取得のあゆみを閉じる



2002年3月	本社及び溶射技術開発研究所がISO14001をトーカロで初めて取得。
2004年10月	溶射技術開発研究所が神戸市東灘区から明石市の南二見工業団地内へ移転。
2005年9月	溶射技術開発研究所の登録住所を新住所に変更。
	北九州工場が工場として初めて認証を取得。
2006年9月	名古屋工場、神戸工場、明石第三工場が認証を取得。
2007年9月	東京工場（行田事業所）、水島工場が認証を取得。
2009年9月	明石工場が認証を取得。トーカロの主要拠点全てが認証取得となる。
2010年10月	明石第三工場を明石工場に移転、統合。
2011年7月	宮城技術サービスセンターを宮城県に新設。
2011年9月	各営業所が認証を取得。
	明石第三工場の認証を取り消し。
2012年8月	宮城技術サービスセンターが認証を取得。トーカロの全拠点が認証取得となる。
2014年8月	神戸工場が神戸市東灘区から神戸市西区へ移転。一部の生産工程が残った旧工場は神戸工場深江分室となる。
2014年12月	明石工場管轄の工場として明石播磨工場を取得。
2015年9月	神戸工場の登録住所を新住所に変更。

2016年2月	名古屋工場を名古屋市緑区から愛知県東海市へ移転。
2016年9月	明石播磨工場の本格稼働に伴い明石播磨工場の認証を取得。
	名古屋工場の登録住所を新住所に変更。
2017年8月	本社を神戸市東灘区深江から神戸市中央区港島（ポートアイランド）に移転。
2017年9月	本社の登録住所を新住所に変更。
2018年8月	東京工場（行田事業所）の一部移転に伴い、東京第二工場（鈴身事業所）が新たに認証を取得。
2020年7月	北関東営業所を移転。
2020年8月	北関東営業所の登録住所を新住所に変更。
2022年4月	水島工場の名称を倉敷工場に変更および倉敷市松江から倉敷市児島宇野津に移転。 従来の水島工場は倉敷工場の附属工場として存続。
2022年9月	東京工場（行田事業所）の登録名称を東京工場 行田事業所に変更。
	東京第二工場（鈴身事業所）の登録名称を東京工場 鈴身事業所に変更。
	水島工場の登録名称を倉敷工場に変更および登録住所を新住所に変更。

適用範囲

環境マネジメントシステムの適用範囲は、トーカロ株式会社の事業活動に適用します。

(1) 対象組織

トーカロ株式会社

本社 / 宮城技術サービスセンター / 東京工場 行田事業所 / 東京工場 鈴身事業所 / 名古屋工場 / 神戸工場 / 明石工場 / 溶射技術開発研究所 / 倉敷工場 / 北九州工場

(2) 登録活動範囲

溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の研究開発、製造、販売、及びアフターサービス

(3) 所在地（物理的な範囲）及び活動範囲

記載内容は J Q A への登録内容に準拠しています。

組織名	所在地	活動範囲
① トーカロ株式会社・本社	兵庫県神戸市中央区港島南町六丁目4番4号	本社における統括管理及び支援業務
② トーカロ株式会社・宮城技術サービスセンター（略称：宮城TSC）	宮城県黒川郡大郷町川内字北中別所21番11	溶射を用いた表面改質製品の製造、販売及びアフターサービス
トーカロ株式会社・山梨営業所	山梨県甲府市飯田1丁目1番24号	溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の販売、及びアフターサービス
③ トーカロ株式会社・東京工場 行田事業所	千葉県船橋市行田1丁目1番1号	溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の製造、販売、及びアフターサービス

組織名	所在地	活動範囲
④トーカロ株式会社・東京工場 鈴身事業所	千葉県船橋市鈴身町 606番5	溶射及びその周辺技術を用いた表面改質 製品の製造、販売、及びアフターサービ ス
トーカロ株式会社・神奈川営業 所	神奈川県横浜市港北区 新横浜1丁目14番20	溶射及びその周辺技術を用いた表面改質 製品の販売、及びアフターサービス
トーカロ株式会社・北関東営業 所	群馬県太田市下浜田町 1086-45 2階	溶射及びその周辺技術を用いた表面改質 製品の販売、及びアフターサービス
⑤トーカロ株式会社・名古屋工場	愛知県東海市名和町二 番割下33番3	溶射を用いた表面改質製品の製造、販売 及びアフターサービス
トーカロ株式会社・静岡営業所	静岡県富士市本市場 411-1 富士王子ビル 102	溶射及びその周辺技術を用いた表面改質 製品の販売、及びアフターサービス
⑥トーカロ株式会社・神戸工場	兵庫県神戸市西区見津 が丘1丁目5番	溶射周辺技術を用いた表面改質製品の製 造及びアフターサービス
⑦トーカロ株式会社・明石工場	兵庫県明石市二見町南 二見14番地の1	溶射を用いた表面改質製品の製造、販売 及びアフターサービス
トーカロ株式会社・明石工場 (明石播磨工場)	兵庫県加古郡播磨町東 新島15番1	溶射を用いた表面改質製品の製造及びア フターサービス
⑧トーカロ株式会社・溶射技術開 発研究所	兵庫県明石市二見町南 二見14番地の3	溶射及びその周辺技術を用いた表面改質 製品の研究開発
⑨トーカロ株式会社・倉敷工場	岡山県倉敷市児島宇野 津2030-28	溶射を用いた表面改質製品の製造、販売 及びアフターサービス
トーカロ株式会社・水島工場	岡山県倉敷市松江二丁 目2番38号	溶射を用いた表面改質製品の製造、販売 及びアフターサービス
⑩トーカロ株式会社・北九州工場	福岡県京都郡苅田町鳥 越町1番48号	溶射を用いた表面改質製品の製造、販売 及びアフターサービス

(4) 影響を及ぼすことができる範囲

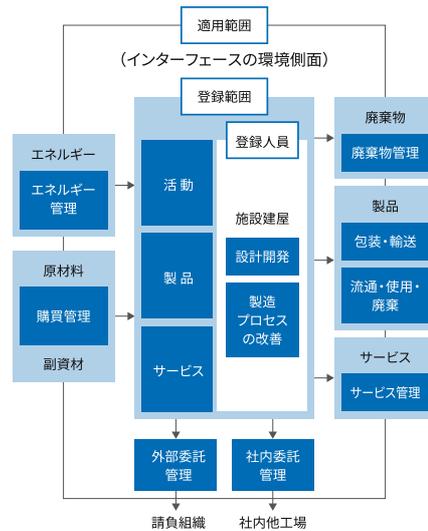
■ サイト内

1. 設計開発
2. 製造プロセスの改善

■ インターフェースの環境側面は次の通りとする。

1. エネルギー管理
2. 購買管理
3. 外部委託管理
4. 社内他工場委託管理
5. 廃棄物管理
6. 製品の流通・使用・使用後の廃棄
7. サービス管理

■ 影響を及ぼすことができる範囲



環境関連法の遵守

遵守すべき法令を洗い出し、遵守状況を確認しています

トーカロは環境に係わる遵守すべき法規制を一覧表にまとめ、定期的に遵守状況を確認しています。遵守内容には行政への届け出、選任、規制値などがあります。

なお、現在まで環境関連法による罰金・処罰は受けておりません。

トーカーの事業と関連する主な環境法令

廃棄物の処理及び清掃に関する法律

大気汚染防止法

水質汚濁防止法

下水道法

土壌汚染対策法

浄化槽法

騒音規制法

振動規制法

悪臭防止法

工場立地法

フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律

特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）

毒物及び劇物取締法

消防法

労働安全衛生法

高圧ガス保安法

地球温暖化対策の推進に関する法律

エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律

プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律

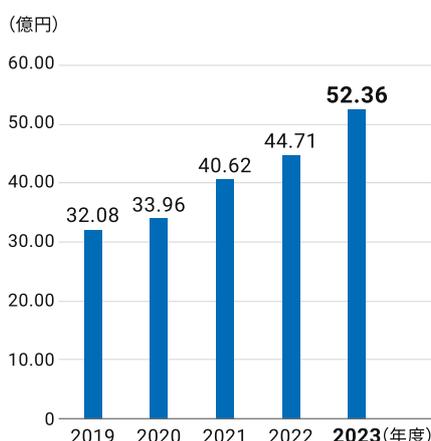
環境会計

新工場の、排水、排ガス処理、防音対策などの環境設備投資に注力しました

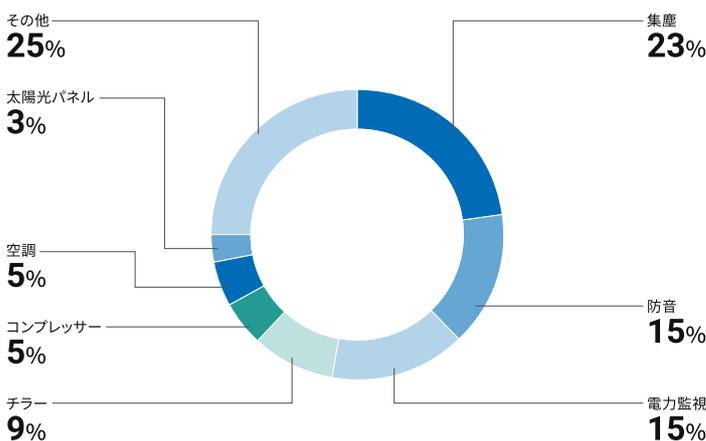
環境に関連した設備投資額をグラフに示しています。当社の主な環境設備は、粉塵を放出しないための集塵設備や、それらから発生する騒音を遮蔽するための防音設備、そして省エネ関連設備などへの投資が大きな割合を占めています。

2023年度は、防音設備や集塵機の増強、前年度に引き続き省エネ対策を目的とした電力監視計の設置などを行いました。

環境投資額累計



設備投資内訳



環境教育・訓練

全従業員を対象に、一般教育を実施しています

環境マネジメントシステムの運用や、緊急事態発生時の対処方法について、必要な教育や訓練を計画的に実施しています。

主なテーマとして、「環境方針」「環境マネジメントシステムを運用することの意味」「廃棄物の取り扱い」などを、各現場における取り組みを交えて教育しています。

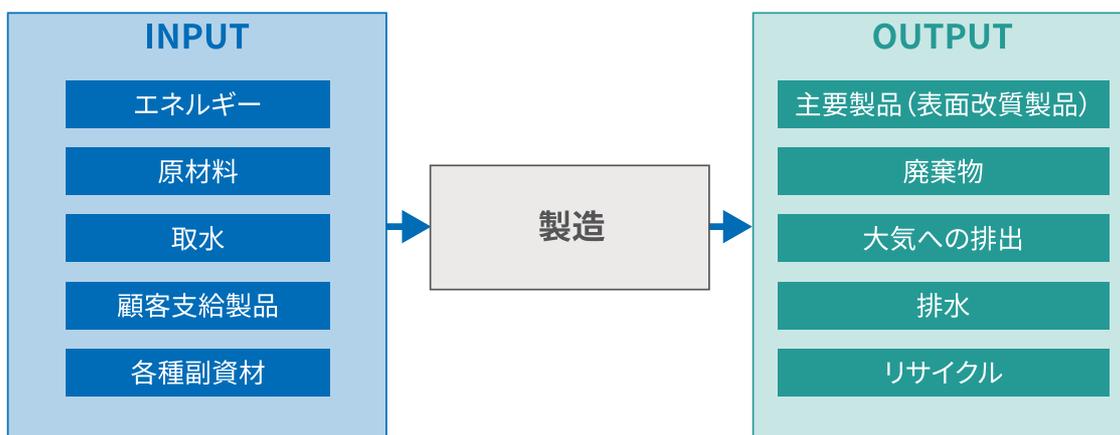
このような教育や訓練を通じて、意識の向上とレベルアップをはかっています。



教育風景

マテリアルバランス

事業活動の生産工程で資源やエネルギーをどれだけ使用し、どのような環境負荷が発生しているか、実態を把握し、解析して環境負荷の低減に努めています。



INPUT（エネルギー、原材料、取水）

エネルギー使用量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
電気（MWh）	40,155	39,825	42,491	42,891	39,848
灯油（kl）	229	209	203	188	177
LPG（kg）	13,161	10,615	16,014	16,188	20,024
軽油（kl）	31	31	32	26	92
ガソリン（kl）	108	101	88	88	88
都市ガス（m ³ ）	128,768	160,944	165,732	149,164	154,406
アセチレン（kg）	-	-	-	16,142	45,885
総エネルギー消費量（原油換算）（kl）	10,734	10,754	11,435	11,503	10,333

※ 2023年度より集計範囲を一部見直しました。

※ 総エネルギー消費量について、データ集計に誤りがあったため、2019年度から2022年度の実績を修正しました。

原材料使用量の推移

※ 素材は含まない。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
溶射材料 (t)	325.2	297.2	271.9	298.7	257.9
その他材料 (t)	74.0	59.2	94.3	113.1	138.5

取水量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
上水 (m ³)	63,610.0	65,850.0	69,552.0	78,410.0	66,901.0
純水 (m ³)	19.8	18.1	16.5	18.0	16.8
地下水 (m ³)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

OUTPUT (廃棄物、大気への排出、排水、リサイクル)

廃棄物排出量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事業系一般廃棄物 (t)	70.0	59.3	57.6	61.2	46.8
全産業廃棄物 (t)	1,840.6	1,959.5	2,113.5	2,161.4	1,922.3

■ 大気への排出量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR法第一種 指定化学物質 (t)	2.5	1.0	1.0	1.3	0.06

排水量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
下水 (m ³)	47,625.0 (2,528.0)	49,338.0 (1,640.1)	54,776.0 (1,939.4)	60,810.0 (1,518.1)	54,097.0 (1,298.5)
海洋 (m ³)	10,434.0	10,984.0	9,193.0	9,710.0	10,800.4

※ 括弧内の数値は廃水処理を行った工場排水の量です。

※ 浄化槽を利用している拠点の排水量を「海洋」としています。

リサイクル量の推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
金属屑 (t)	90.6	108.4	90.1	111.7	150.5
廃溶射材 (t)	28.6	27.4	21.2	15.1	12.4
廃プラスト材 (t)	570.8	716.4	686.2	715.6	723.6
廃油、廃溶剤 (t)	9.2	12.0	12.0	16.6	32.0
紙類 (t)	19.2	46.2	38.3	33.2	38.2

目標と実績

大きく3つのテーマを設定し、各サイトで目標を設定して環境活動に取り組んでいます。
2030年度CO₂削減目標を、政府目標に合わせ2013年度比46%減と設定しました。

2023年度の実績と2024年度の目標 

2023年度の実績と2024年度の目標

2023年度実績～43項目中、42項目で目標達成しました～

トーカロ全体としては、新設した「環境推進部」が主導する「省エネ環境会議」を3ヶ月に1度定期開催し、省エネを含む環境活動のさらなる促進を図っています。具体的には、100%再生可能エネルギー由来電力への切り替えや、省エネ化・高効率化を目的とした空調機の更新、施策決定の指標とするため電力の見える化、熱交換効率を向上させる機器の導入などを実施しました。

2023年度は、廃棄物の削減とリサイクルの推進について積極的に取り組みました。

ISO14001における2023年度のテーマは、（1）事業活動の省エネルギー・省資源、（2）事業活動推進による環境への貢献、（3）気候変動対策とし、各サイトで独自の目標を設定して取り組みました。その結果、省エネルギー関連では1項目が未達成でしたが、それ以外の42項目については達成できました。

2024年度目標～事業活動の省エネルギー・省資源、事業活動推進による環境への貢献、気候変動対策に注力します～

トーカロ全体としては、生産効率向上による電力量の削減はもちろんのこと、太陽光発電による電力の自家消費や、再生可能エネルギー由来の電力購入をさらに推進し、2030年度時点で2013年度比54%の温室効果ガス排出量に抑えることを目標に設定しています。また、プラスチック類や油類のリサイクル、従来は廃棄されていた冷却水の再利用も計画しています。受注産業のため結果には若干の差異が生じると予想していますが、カーボンニュートラルに向けて新たに多方面で活動を開始します。

2023年度は電力データをもとに電力削減策を検討して、試行を繰り返しながら節電や省エネに取り組みました。温室効果ガス削減目標達成はもちろんのこと、カーボンニュートラルに向けて一つ一つ積み上げていきます。

ISO14001における2024年度の大きなテーマとしては、（1）事業活動の省エネルギー・省資源、（2）事業活動推進による環境への貢献、（3）気候変動対策、（4）水環境保全を掲げ、全拠点が同じ方向性をもって目標を定め活動していきます。

😊:達成 😞:未達成

サイト	環境目標	2023年度目標値	2023年度実績	
事業活動の省エネルギー・省資源				
本社	省エネ・省資源活動の推進	電力量の分析および対策、省エネ対策の方向性検討	2023年電力量把握 前年度比96.7% 夏季・冬季の室内温度（維持温度）の決定	😊
宮城	省エネ・省資源活動の推進	電力監視システムによる冷暖房電力の確認（現状把握）	冷暖房電力の確認 外気温-使用電力相関含めデータ取得完了	😊
	省エネ・省資源活動の推進	電力監視システムによる設備の老朽化特定とエネルギーロスの把握及び改善・節電 ①前年同月比1,200kWh/月の削減 ②同設備間での電力/時間効率差異把握	①平均8,140kWh/月の削減 ②コンプレッサー効率差異を確認	😊
	省エネ・省資源活動の推進	紙資源使用量削減のための現状把握	月平均約8袋分を排出	😊
東京行田	省エネ・省資源活動の推進	手直し溶射・再溶射時の累計使用量 前年度累計使用量664,105g以下	390,027g	😊
	省エネ・省資源活動の推進	従来の施工方法から材料使用量を5%削減した改善溶射プログラムを適用した新規品を年間3件以上作製	5件適応	😊
	省エネ・省資源活動の推進	品質管理責任においての不適合・クレーム発生 0.05%以下	0.03%	😊
	省エネ・省資源活動の推進	TD製造課部門電力量3%削減	8.1%削減	😊

サイト	環境目標	2023年度目標値	2023年度実績	
	推進			
	省エネ・省資源活動の推進	集塵機と溶射装置の連動による電力量削減	1ブースあたり265kWh/月の削減	
東京鈴身	省エネ・省資源活動の推進	集塵機・溶射機の連動改造による稼働時間削減 対象全9台の稼働率 180%以下/年	集塵機9台積算稼働率 178%	
	省エネ・省資源活動の推進	事務棟の節電（照明・空調） 夜間就業時間の削減（ノー残業デー） 上期：削減時間 集計 下期：電力監視システム導入 電力量集計	269時間削減	
名古屋	省エネ・省資源活動の推進	集塵機と溶射機連動による集塵機稼働率削減 前年度実績より40%削減	前年度比37%削減	
神戸	省エネ・省資源活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・エアーリークの改善 ・焼成炉の改修で使用電力の削減 ・排水の再利用 ・断熱塗料で保温能力の効率化 上記のいずれか2件以上	全て実施	
	省エネ・省資源活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・使用するコピー用紙の削減 ・使用するブラストメディアの削減 上記のいずれか1件以上	コピー用紙 5月～3月：計 9,784枚の削減	
明石	省エネ・省資源活動の推進	省エネの取組 削減目標値 43,483kWh/月以上	明石全体で44,601kWh/月削減	
技研	省エネ・省資源活動の推進	待機電力削減と溶射装置/集塵機の連動による電力量低減 前年度電力使用量の3%削減（年間削減目標14,604kWh）	前年度比21,130.4kWh削減	

サイト	環境目標	2023年度目標値	2023年度実績	
倉敷	省エネ・省資源活動の推進	コンプレッサーの台数制御による、コンプレッサー電力量の削減 上期：台数制御の計画 現状の電力量把握 下期：制御後の削減率の把握 上期の結果が売上比で平均0.129となった為、下期0.129以下で達成とする。	下期売上比で0.129以下を監視 6ヶ月中4ヶ月で達成	
北九州	省エネ・省資源活動の推進	年間電力量を売上比率で前年度より9%削減	20.4%削減	
事業活動推進による環境への貢献				
本社	情報開示	コーポレートサイトにおける 環境情報の拡充と整理	2023年8月：サステナビリティページ情報更新 2023年10月：英文版サステナビリティページの更新	
	新規提案・受注	新規案件の受注 1,000千円以上/月 目標12,000千円以上/年	89,093千円/年	
宮城	新規開発	長寿命皮膜の開発・提案 新規膜種2件/年	2件	
名古屋	新規提案・受注	環境・エネルギー分野の受注金額 108,150千円/年	153,090千円/年	
明石	新規提案・受注	新規訪問 20件/月、240件/年	252件/年	
技研	新規開発	新規開発 年間60件以上	65件/年	
	新規開発	環境改善に貢献できる皮膜開発または装置開発に関する取り組み 年間3件以上	3件/年	

サイト	環境目標	2023年度目標値	2023年度実績	
倉敷	新規提案・受注	新規品受注金額 153,000千円/年	246,054千円/年	
北九州	新規提案・受注	環境・エネルギー分野の新規受注 66,000千円/年	298,758千円/年	
気候変動対策				
宮城	温暖化対策	在宅勤務推進・継続による通勤回数の削減 ①週1回以上の在宅勤務 ②在宅勤務による自動車通勤時のCO ₂ 排出量削減効果の把握	①②ともに達成 マイカー通勤によるCO ₂ 排出量について、平均418kgCO ₂ /月が削減されることを確認	
東京鈴身	温暖化対策	営業車のハイブリット化によるガソリン使用量の削減	前年度比5%削減	
明石	温暖化対策	フロンR22使用機器の全廃	2023年9月全廃完了	
その他				
東京行田	汚染の予防	廃棄物量の削減及びリサイクル促進	溶射材料のリサイクルを展開	
	法規制遵守	敷地境界騒音改善	改善実施	
	汚染の予防	有害ガス排出量の削減	削減方式の確認実施	
東京鈴身	汚染の予防	廃プラスチックの分別徹底によるマテリアルリサイクル促進 マテリアルリサイクル率 20%増加	前年度比41%増加	
	法規制遵守	騒音規制の順守対策 協定基準第二種から四種へ変更と、対策設備追設による漏洩対策	物理的な対策には至らなかったが、PDCAの観点から目標達成	

サイト	環境目標	2023年度目標値	2023年度実績	
名古屋	汚染の予防	混合廃棄物の排出量 前年比5%削減	前年度比97%削減	
神戸	汚染の予防	<ul style="list-style-type: none"> ・汚泥産廃の減量 ・特定排水の削減 ・金属のリサイクル 上記のいずれか1件以上	<ul style="list-style-type: none"> ・特定排水の削減 節水ノズルの適用による36m³/年の削減 ・金属のリサイクル実施 	
明石	汚染の予防	廃棄物のCO ₂ 排出 前年度比0.5%削減	前年度比23.2%削減	
	汚染の予防	溶射材料空プラ容器の別回収・処分によるプラリサイクル 年間1,200kg以上	1,590kg	
	汚染の予防	混合廃棄物の低減 年間22,000kg削減	29,100kg削減	
技研	汚染の予防	混合廃棄物削減のための廃棄物排出量の把握	混合廃棄物の内訳を把握	
倉敷	汚染の予防	木パレットの返却、再利用を周知による、廃棄量の削減 月平均1,268kg	月平均232.75kg	
北九州	汚染の予防	廃棄物の排出量を売上比率で前年度比23%削減する	前年度比27.2%削減	

気候変動対策

トーカロは、気候変動対策として、再生可能エネルギーの利用をはじめ、CO₂排出量削減のための取り組みを進めています。

地球温暖化の防止

節電対策を徹底し、省エネ機器の導入を推進するとともに、積極的に再生可能エネルギーの利用を図っています

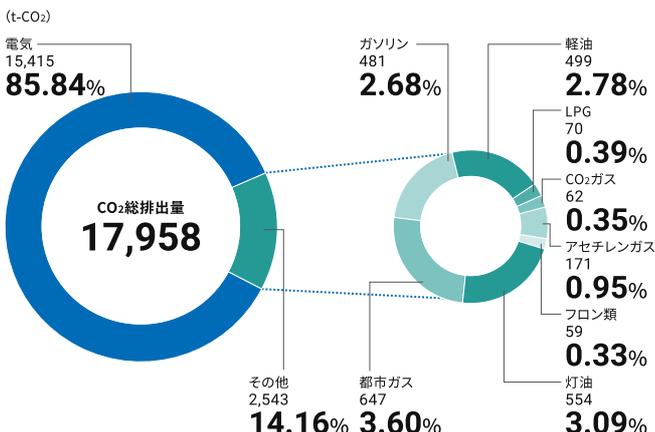
当社連結の主なCO₂の排出要因はエネルギーの使用によるもので、化石燃料由来の一次エネルギーである灯油、軽油、LPGおよび都市ガスや、二次エネルギーである電気があげられます。これらをCO₂換算すると、電気によるものが全体の85.84%にあたり、CO₂排出量のほとんどを占めています。

トーカロでは、きめ細かい節電を実施することは当然のこと、省エネ機器の導入、老朽化機器のエコ製品への更新なども行っています。

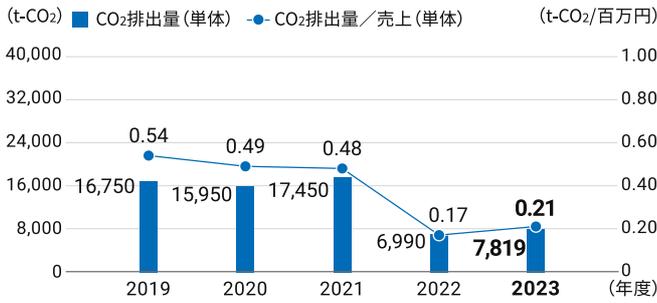
また、発電時にCO₂を排出しない再生可能エネルギーの利用を推進するため、太陽光発電による電力の自家消費や、再生可能エネルギー由来の電力購入を進めるなど、CO₂排出の抑制策を積極的に展開しています。

2023年度のCO₂排出量は前年に比べ8%増加しましたが、これは電力会社の排出係数の変動によるものです。実際に使用した電力量は6%減少しており、省エネ活動の効果が発揮できています。

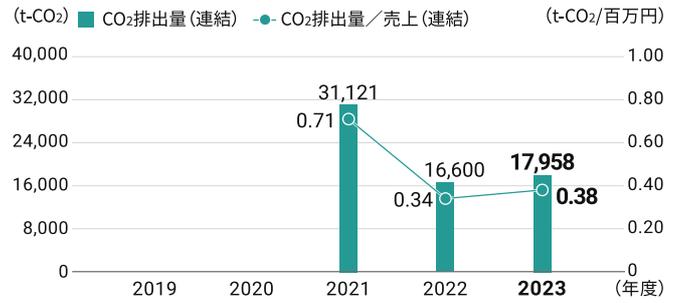
2023年度のCO₂排出量の内訳（連結）



CO₂排出量 (Scope1、2) の推移 (単体)



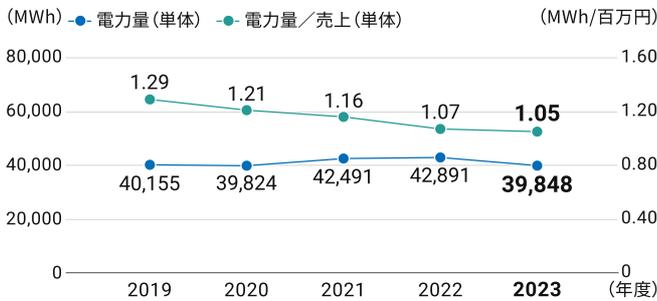
CO₂排出量 (Scope1、2) の推移 (連結)



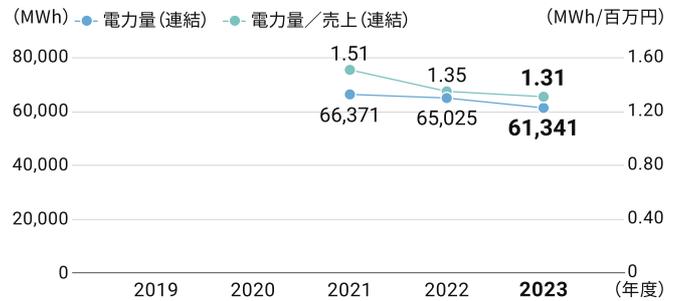
※ 2020年度以降、購入電力由来のCO₂排出量は、調整後排出係数を適用しています。

※ 2021年度からCO₂ガス、2022年度からはアセチレンガスを追加しています。

電力量の推移 (単体)



電力量の推移 (連結)



太陽光発電の活用～晴れの国おかやま・倉敷工場～

年間降水量が少なく、「晴れの国」と呼ばれる岡山県。その岡山県内で、2022年4月に倉敷新工場の稼働を開始しました。ここは、屋上に約3,500m²分の太陽光パネルを設置した、当社初の本格的な自家発電工場です。

倉敷工場において、2023年度太陽光自家消費率は21%となりました。

消費電力を自家発電でまかなうことで、CO₂排出量削減に貢献するものと期待しています。

また、他の拠点でも太陽光パネルの設置を進めており、2024年8月時点で全ての工場と技術サービスセンターで太陽光パネルを設置して、自家発電を開始いたしました。

生産の高効率化の取り組みはもちろんのこと、自家発電での再生可能エネルギーを導入することで、より一層の環境負荷低減・温室効果ガス排出量の削減に努めていきます。



倉敷工場の太陽光パネル



VOICE

社内での情報発信を強化し、サステナビリティへの関心を高める

富田 明代（環境推進部）

2回の産休・育休取得を経て、2022年4月より環境推進部で、国内・海外拠点のGHG排出量の状況確認や指導、データの照合などを担っています。

日々の業務では、環境負荷低減に関する情報発信を強化し、一人でも多くの従業員に環境に対する関心を高めていただけるよう取り組んでいます。以前は神戸工場・管理課に所属していました。

その経験や、環境推進部での業務を通して、工場宛てに情報を発信する際は、工場側の効率的な業務遂行を意識した情報発信が必要だと日々感じています。

環境推進部に配属された当初は、環境に関する知識がありませんでした。直接関わる機会がなければ、環境の取り組みについて全く何も知らないという人は多いと思います。発信先に合わせて伝え方を工夫し、環境への関心を持つ人を増やすことに貢献していきたいと考えています。

その他、2023年6月よりダイバーシティ推進チームに所属しております。私自身も、仕事と育児の両立のため、フレックスタイムなどの制度を利用しています。これからのトーカロを担う世代が、ワークライフバランスを保ち、無理なく充実した毎日を過ごす事ができるように、多様な働きの実現に向けても改善できることがあれば、発信していきたいと考えています。

神戸空港島ブルーカーボンプロジェクトに賛同しています

海藻や海草、植物プランクトンなど、海の生物の作用で海中に取り込まれるCO₂のことを「ブルーカーボン」といい、地球温暖化対策の新たな選択肢として注目されています。

神戸市はこのブルーカーボンを活用し、「神戸空港島ブルーカーボンプロジェクト」を推進しています。神戸空港島周囲の緩やかな石積護岸では、シダモク・ワカメ等の藻場が形成されています。2022年にジャパンプルーエコノミー技術研究組合が運用する「Jブルークレジット」制度において、神戸空港島におけるブルーカーボン生態系のCO₂吸収量が認証されました。

当社は神戸空港の近くに本社を構える企業として温暖化対策に何か貢献できればと考え、2023年に、このJブルークレジットを購入しました（CO₂吸収量3.9t分）。今後もこのような取り組みを通じ、地域社会の皆さまと連携して環境負荷低減に取り組んでいきます。

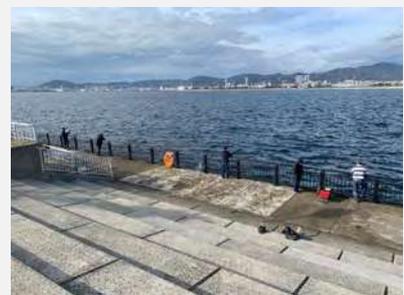
神戸市 カーボンニュートラルポート（CNP）の取り組み：

<https://www.city.kobe.lg.jp/a49918/cnp.html>

神戸市では神戸港のカーボンニュートラルポート形成の一環として、ブルーカーボンの取り組みを推進しています。



モニタリング調査の様子（水中撮影）



神戸空港島の親水護岸

大阪湾MOBAリンク構想に参画しています

ブルーカーボン生態系は、CO₂の吸収固定化や、水質改善、生物多様性の向上など、さまざまな効果をもたらしてくれます。大阪府と兵庫県では、2025年に開催される大阪・関西万博を契機として、大阪湾全体をブルーカーボン生態系の回廊（コリドー）でつなぐ「大阪湾MOBAリンク構想」が企画されています。

MOBA（Members of the Osaka bay Blue carbon ecosystem Alliance）とは、大阪府と兵庫県が2024年1月に設置した、「大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス」のことで、

当社の複数拠点（本社・神戸工場・明石工場・明石播磨工場・溶射技術開発研究所）が大阪湾に面しており、当社の表面改質技術で貢献したいと考え、この大阪湾MOBAリンク構想に参画しました。

当社は、要素技術開発を積み上げながら「藻にとって快適な住み処を表面改質技術で実現する」ことを模索しています。

「地球温暖化の時代は終わり、地球沸騰化の時代が訪れた」と言われるほどに、地球温暖化は深刻化しています。この対策に繋がる大阪湾MOBAリンク構想が早期に実現し、さらに大阪湾から世界に広がることを願い、取り組んでまいります。

大阪府 大阪湾MOBAリンク構想の実現にむけて：

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o120070/kankyohozen/osakawan/moba.html>



大阪湾MOBAリンク構想



湾奥部での藻場創出実証



発芽の確認

CDP「気候変動」分野において「Bスコア」、 「水セキュリティ」分野において「Cスコア」に認定

CDPは、機関投資家が連携して運営するロンドンに事務所を置く非営利団体で、世界主要企業から環境戦略や温室効果ガス対策などに関する情報を収集し、分析した結果を公表しています。2023年度は世界の時価総額の3分の2を超える約23,000社の企業を対象に8段階で評価されました。当社は「CDP気候変動レポート2023」において、上位から3番目の「Bスコア」、「CDP2023水セキュリティ」において、上位から5番目の「Cスコア」に認定されました。



廃棄物削減・環境保全

トーカロは、事業活動、製品、サービスに係わる環境負荷を常に意識し、廃棄物削減、有害物質の適正な管理などを通して、汚染の予防および継続的改善に努めています。

化学物質などの適正な管理  廃棄物の削減  大気汚染対策  土壌・水質汚濁対策 
騒音対策 

化学物質などの適正な管理

PRTR法に則り、化学物質の排出・移動量を届け出ています

トーカロは、2023年度、指定化学物質の環境への排出量、および移動量につき、PRTR法（Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度）に従い6物質について届け出を行いました。なお、排出においては法の規制基準を満たしています。

2023年度のPRTR法 第一種指定化学物質の排出・移動量

	排出量 (kg)				移動量 (kg)	
	大気への 排出	公共用水域 への排出	当該事業所 における 土壌への排出	当該事業所 における 埋立処分	下水道への 移動	当該事業所 外への移動 (産廃)
クロム及び 三価クロム化合物	6.7	0	0	0	0	4,970
コバルト及び その化合物	2.2	0	0	0	0	1,370
ニッケル	8.8	0	0	0	0	7,820
ニッケル化合物	1.1	0	0	0	0	790
ほう素化合物	0	0	0	0	3.2	11,900
炭化けい素	43.0	0	0	0	0	35,300

※ 2022年度届け出のあったトルエンは、2023年度取扱量が1トンに満たないため、PRTR法での届出が0となっています。（PRTR法では、各事業所におけるトルエンの年間取扱量が1トン以上の場合に届け出るようになっていきます）

※ 法改正により、2023年度から新たに炭化けい素が集計対象となりました。

廃棄物の削減

一般廃棄物から特別管理産業廃棄物まで、全ての種類に対して適正な処理を行っています

(1) 事業系一般廃棄物

事業系一般廃棄物の多くを占めるものは、紙類です。当社では紙類の再利用・リサイクルに取り組み、製紙会社の協力を得て機密保持の上、溶解処理を行うことなどで削減に努めています。

(2) 産業廃棄物

産業廃棄物は廃油が34%と最も多く排出されています。これは、湿式研削機（ロールなどの研磨を行う機械）で使用するクーラントと呼ばれる研削油を添加した冷却水に由来するもので、90%以上が水道水で、廃棄後はセメント工場などの燃焼温度調整用に利用されています。

続いて汚泥27%、廃アルカリ11%、混合廃棄物8%、鉍さい7%、廃プラスチック6%、ガラス・陶磁器くず5%となります。

汚泥や廃アルカリの多くは洗浄後の廃液で、ほとんどが水です。今後、蒸留ろ過して再利用を計画しています。

混合廃棄物は、複数の種類の廃棄物が混在し、分別しがたいものを指します。

鉍さいとは鉍物滓のことで、廃プラスト材や集塵したヒュームなどの廃溶射材料です。

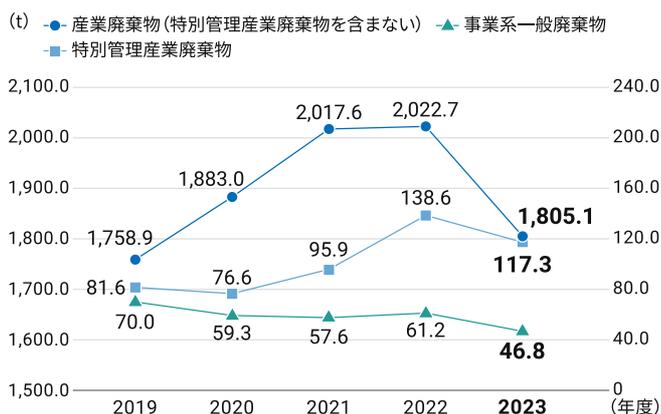
廃プラスチックは、材料容器や副資材などに加え、油が付着した紙くずや木くずなどを含みます。

ガラス・陶磁器くずは、耐熱レンガなどに加えセラミック系の研削材でリサイクルのできないものが含まれています。

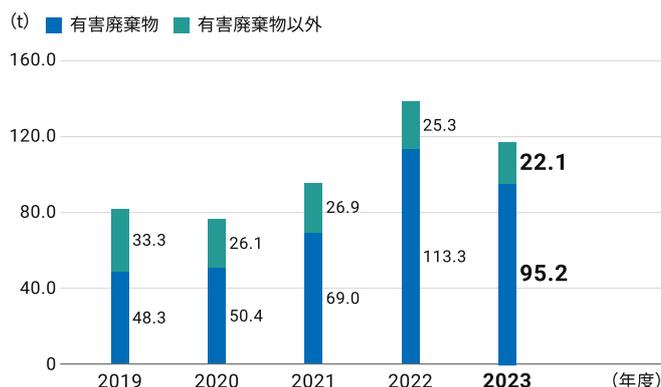
(3) 特別管理産業廃棄物

ほとんどが、クロム含有材料（ステンレス鋼など）を使用する溶射で発生する粉塵を集塵機で回収したものです。溶出試験で規制値を超える場合があり、特別管理産業廃棄物として排出処理しています。

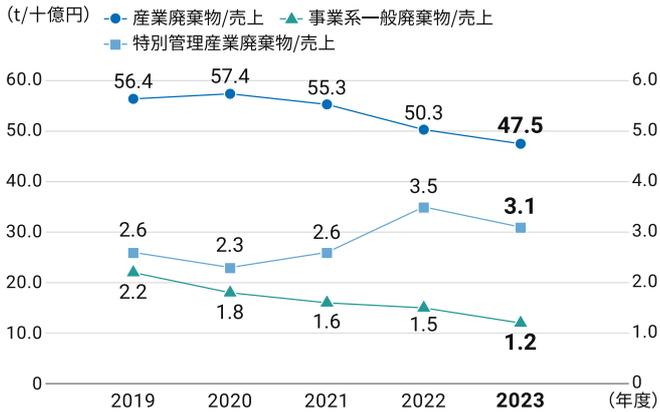
全廃棄物排出量の推移



特別管理産業廃棄物の内訳



全廃棄物排出量/売上高の推移



VOICE

資源の有効活用でカーボンニュートラルへの貢献を

吉田 貢（明石工場 品質管理室）

私はこれまで明石工場環境事務局として15年間携わってきました。廃棄物管理責任者でもあるため、廃棄物の適正処理やリサイクルにも注力してきました。

溶射加工を行った廃棄物の中には、製品に付着しない廃粉塵が多く含まれます。中でも微細な粉塵は有害な成分を含むものもあり、基準値を超える場合、特別管理産業廃棄物として適正に処分しなければなりません。

しかし、廃棄するだけでは希少な資源を無駄にしてしまうため、リサイクル可能な成分は積極的にリサイクルしています。不純物として含まれる有害な化学物質は無害化し、無害化が困難で、医薬用外毒物に該当する化合物を含むものについては、毒劇物販売業の登録により、リサイクルを可能にしました。

毒劇物販売業の登録には、資格を持った管理者の選任や厳重な保管場所の設置など、より厳しい法遵守が求められます。これらの条件を一つ一つクリアし、2023年に毒劇物販売業として無事登録されました。これにより特別管理産業廃棄物の廃粉塵の約20%がリサイクル可能となりました。

法を遵守し、環境に負荷をかけない方法を模索し、実行する。特に、明石工場はトーカロで最も規模の大きい工場であるため、管理対象も幅広く、苦労もありましたが、その分やりがいのある15年間でした。今後はさらにカーボンニュートラルに貢献する取り組みを推進していけるよう、後任に引き継ぎたいと思います。

紙製の半透明クリアファイルを導入

当社のキャラクター「カエルンジャー」がデザインされたクリアファイルを作成しています。これまではプラスチック製のクリアファイルでしたが、脱プラスチックによる環境負荷低減のため、2022年度から紙製の半透明クリアファイルを導入しました。

「透明で中の書類が見える」というプラスチック製のよさと、「環境にやさしい」という紙製のよさを掛け合わせ、半透明のトレーシングペーパー製クリアファイルにたどり着きました。

当初は試験的に一部の社内使用から始め、現在は展示会でパンフレットを入れて配布するなど、社外の方にも配布しています。ただ、プラスチック製のクリアファイルと比較すると、使用寿命や強度については少なからず改善点があります。より使いやすく、より環境にやさしい理想のクリアファイルを日々検討し、紙製クリアファイルを通して地球のことを考える機会を増やしていきます。



紙製クリアファイル

本社（神戸市）雑がみの資源化について

トーカロ本社（神戸市ポートアイランド内）では、神戸市がポートアイランド・六甲アイランドの事業者を対象に実施されている事業者から排出される古紙（雑がみ）資源化の取組に2020年3月より参画しています。本社内で多く発生するシュレッダーダストを回収し、契約している運搬業者により神戸市の指定場所に運び込んでいます。

大気汚染対策

溶射の工程で発生した粉塵は、大気に放出せず安全に回収しています

トーカーの主要な加工製品は溶射による表面改質皮膜です。溶射は粉末または線材を材料として、燃烧炎（フレイム）やプラズマジェット中に供給して溶融加速させ皮膜を形成します。

加工工程の中で、溶融しなかった粉末や溶融加速させても付着しなかった材料は粉塵となります。これらの粉塵を直接大気放出せず安全に回収するのが集塵機（写真）です。

溶射は乾式法であるため廃液処理の問題はなく、集塵方法も主に乾式を採用しています。溶射専用の作業室（溶射ブース）に浮遊する粉塵は、ダクトで集塵機に送り込まれ装置内の織布や不織布でできたフィルターを通して過捕集します。フィルター表面に捕集した微粉塵層が厚くなると目詰まり状態となり、圧力損失が大きくなり集塵効率が低下するので、圧縮空気（パルスジェット）で間欠的に払い落とし、効率を復帰させる仕組みになっています。

回収した粉塵のうち、再利用できるものはリサイクルし、できないものは産業廃棄物として処理します。

なお、2023年度末時点で硫黄酸化物（SOx）の発生は確認されていません。



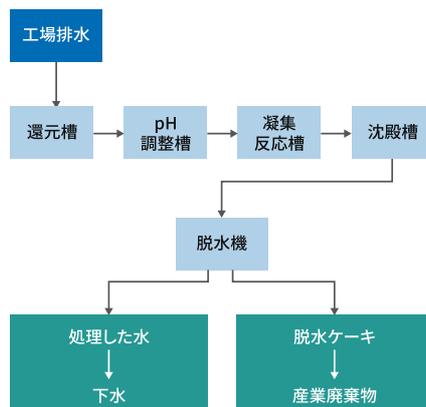
カートリッジ式集塵機

土壌・水質汚濁対策

周囲の地域に直接影響を与える土壌と水質だからこそ十分な対策に努めています

神戸工場では、溶射ではない表面改質を行っています。除害処理の必要な工場排水は凝集沈殿設備にて無害化したあと、下水道に排水しています。万が一工場排水が漏洩した場合に備え、コンクリートで浸透防止しており、かつ漏洩が迅速に分かるよう目視で確認できる場所に配管などの設備を配し、さらに、漏洩水が拡散しないよう拡散防止材などを常備しています。その管理は、関係法令基準を遵守し、定期的な監視測定を実施するなど厳格な体制で臨んでいます。

工場排水の処理フロー（凝集沈殿設備）



騒音対策

防音壁を設置し、騒音測定も定期的を実施しています

当社の騒音に関連する特定施設は、主に空気圧縮機、集塵機などの送風機が該当します。しかし、特定施設以外にも騒音発生源はあり、これら設備は、建屋内への設置や専用の防音壁を設けるなどの防音対策を実施して、近隣へ迷惑をかけないように努めています。

また、定期的に騒音測定を実施して規制値内であることを確認しています。



専用機器を使った騒音測定

環境貢献団体への支援

当社の活動が地球環境保全の一助となるべく、以下の環境貢献団体への支援をはじめました。今後も緑化活動や生物多様性の保護などの環境保全活動を応援していきます。

公益財団法人国土緑化推進機構「緑の募金」に2023年5月に50万円の寄付を行いました。

「緑の募金」は、身近な地域や国内外の森林整備のほか、被災地支援や森林環境教育、海外の緑化支援等に役立っています。今後も当社は国内外の森林保全・緑化推進の取り組みを支援していきます。

また、2022年8月から、WWFジャパンの法人会員として、WWFの環境保全活動を応援しています。

WWFは100カ国以上で活動している環境保全団体で、1961年に設立されました。人と自然が調和して生きられる未来をめざして、失われつつある生物多様性の豊かさの回復や、地球温暖化防止などの活動を行なっています。

社会貢献については以下リンク先で詳しくご覧いただけます。
詳細は[こちら](#)

緑の募金：<https://www.green.or.jp/bokin/>

WWFジャパン：<https://www.wwf.or.jp/>



国土緑化推進機構理事長感謝状



WWFジャパンについて詳細はこちら

TCFD提言への対応

当社は2023年8月にTCFD^{※1}提言への賛同を表明しました。



当社は「人と自然の豊かな未来に貢献する」ことをビジョンに掲げ、気候変動対応を経営における重要課題の一つと位置づけています。私たちは、コーティングメーカーとしてできることを積み重ね、脱炭素社会の実現に向けてお客様の省資源化、省力化、環境負荷低減に貢献します。また、気候関連のリスクと機会に関する取り組みを積極的に行い情報開示に努めます。また、気候関連の開示規制業務がTCFDからISSB^{※2}へと引き継がれたことを受け、今後の開示要請の動向を注視しながら、気候変動対応関連の開示のさらなる充実化を図っていきます。

※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）の略。気候変動が金融市場に重大な影響をもたらすとの認識が主要国の間で広がったことを背景に、各国の中央銀行・金融当局や国際機関が参加する金融安定理事会（Financial Stability Board、FSB）によって2015年に設立された。2017年に公表されたTCFD提言によって、企業等に対して気候関連の情報開示を推奨するとともに、気候変動関連の情報開示の枠組みを提示している。2023年10月に解散。

※2 International Sustainability Standards Board（国際サステナビリティ基準審議会）の略。国際会計基準の策定を担うIFRS財団によって、国際サステナビリティ基準を策定するための新たな審議会として2021年11月に設置。TCFDの解散に伴い、2024年から企業の気候関連情報開示の進捗を監視する責任を引き継ぐ。

ガバナンス

当社において気候変動リスクの監督にあたる責任者は、代表取締役社長執行役員が務めています。

サステナビリティに関する方針の策定、計画の立案、取り組みの進捗確認を担う組織としてサステナビリティ委員会を設置し、気候変動に関する対応についても審議しています。同委員会は、代表取締役社長執行役員を委員長（責任者）とし、常勤取締役や各部門長などから構成され、基本的に年4回開催することとしています。

取締役会は、同委員会から気候変動を含むサステナビリティ課題全般に関する報告を受け、審議・承認を行っています。2021年10月に開催した取締役会では気候変動に関する目標を含む中期経営計画を、2021年12月に開催した取締役会では気候変動に関する取り組みを含むマテリアリティを承認しました。

サステナビリティ委員会は、常勤取締役、営業本部長、製造本部長、品質管理本部長、管理本部長、溶射技術開発研究所長、営業企画部長、環境推進部長、人事総務部長、海外事業部長、経理部長、経営企画部長から構成されています。このうち、役員以上の主要メンバーは以下の10名です。

氏名	役職名
小林 和也	代表取締役 社長執行役員
三船 法行	代表取締役会長
黒木 信之	取締役 副社長執行役員
後藤 浩志	取締役 常務執行役員 管理本部長
吉積 隆幸	取締役 常務執行役員 営業本部長
相坂 弘行	執行役員 品質管理本部長
中井 勝紀	執行役員 人事総務部長
中平 康樹	執行役員 海外事業本部長
高畠 剛	執行役員 製造本部長
寺谷 武馬	執行役員 溶射技術開発研究所長

戦略

2022年、気候変動に関するリスクと機会の洗い出しに着手しました。2022年6月にはトーカロ株式会社単体を対象範囲とし、主要なリスクと機会、およびその対応策を抽出しました。さらに分析を深化させるため、2023年6月にはそれぞれのリスクと機会について財務インパクトの試算を行い、その結果から特に重要と思われる対応策について指標および目標を設定しました。

2024年6月は、シナリオ分析をアップデートし、対応策の進捗を確認しました。アップデートにおいては、1.5°Cを目標とする世界的な動向をふまえ、「脱炭素シナリオ（1.5°C～2°C）」と「温暖化進行シナリオ（4°C）」を用いて分析を実施しています。

今後も、分析のさらなる精緻化とともに、設定した指標および目標に基づきリスク軽減と機会増加の対応策を推進していきます。

- 対象範囲：炭素税の項目はトーカロ株式会社連結、その他の項目はトーカロ株式会社単体
- 対象期間：現在～2050年
- シナリオ
 - ・脱炭素シナリオ（1.5°C～2°C）：産業革命以降の世界平均気温上昇幅が1.5°C～2°C程度に抑えられた世界
 - ・温暖化進行シナリオ（4°C）：産業革命以降の世界平均気温上昇幅が4°C程度上昇する世界
- シナリオ検討における参照資料
 - ・ IEA WEO 2023 NZE・SPS・APS
 - ・ IPCC第5次評価報告書 RCP2.6(2°C)、RCP8.5（4°C）
 - ・ IPCC第6次評価報告書 SSP1-1.9(1.5°C)、SSP5-8.5（4°C）

リスク・機会／対応策

区分	種類	内容	時間軸	事業への影響	財務インパクト 【 】で注記を記載していないものは、+1.5~2℃シナリオ・2030年度	対応策
移行リスク	政策・規制	カーボンプライシング制度導入に伴うエネルギー調達費の増加	中期～長期	中	炭素税 3.8億円※ ※算出対象はトーカロ株式会社連結 ※2030年時点の炭素税額は140ドル/t-CO ₂ と想定 ※為替レートは1ドル=153円で計算	再生可能エネルギー <ul style="list-style-type: none"> グリーン電力の長期契約 再生可能エネルギー（太陽光発電）の追加導入検討（再生可能エネルギーへの切り替えによる再生可能エネルギー比率の向上） 太陽光発電で発電した電気の蓄電方法の検討 設備 <ul style="list-style-type: none"> 生産性向上のための設備更新 エアコン、冷却設備、LED電球、コンプレッサーなどの省エネトッパンナー機器への更新 ノンフロン設備への更新 車両 <ul style="list-style-type: none"> 社用車のハイブリッド車への切り替え 電気自動車等の導入検討
		カーボンプライシングの導入による資材調達費の増加	中期～長期	中	—	情報収集の強化
	市場	石炭火力発電など、化石燃料を使用する発電設備向けのコーティング需要減少	短期～中期	中	火力発電等関連事業の売上高減少額 11.1億円（2023年度比51%減※） ※火力発電等の減少率は、日本政府の第6次エネルギー基本計画に基づく	水素・アンモニア・バイオマス等の代替燃料への技術対応
	評判	気候関連課題への対応不備・開示情報不十分によるステークホルダーからの評判失墜、投資撤退・株価下落、人材獲得機会の喪失	短期～中期	中	—	CO ₂ 排出量の管理、開示情報の充実化 ステークホルダーとのコミュニケーション強化 開示情報の信頼性向上に向けた第三者保証取得の検討

区分	種類	内容	時間軸	事業への影響	財務インパクト 【 】で注記を記載していないものは、+1.5~2℃シナリオ・2030年度	対応策
物理リスク	急性	台風、豪雨、落雷などに伴う工場被災、作業中断による回復費用の発生	中期～長期	大	<p>当社では臨海部に所在する事業所が多く、河川氾濫等の洪水よりも、高潮による浸水被害の発生リスクの方が高い。高潮浸水想定区域に所在する6事業所^{※1}において、浸水級の災害が1回発生した場合</p> <p>操業停止による売上損失 58.9億円^{※2}</p> <p>被災する設備の回復費用 92.9億円^{※3}</p> <p>^{※1} 事業所所在自治体のハザードマップにより、高潮浸水想定区域に所在する事業所は、名古屋工場、本社、明石工場、溶射技術開発研究所、倉敷工場、北九州工場の6事業所</p> <p>^{※2} 操業停止の日数は、国土交通省の治水経済調査マニュアルに基づく</p> <p>^{※3} 1回の浸水で、機械装置の70%に修理不能な故障が発生すると想定</p>	高潮・高波による浸水リスクの高い海辺に立地する工場の防災計画、移転検討
		サプライチェーン分断による工程遅延・コスト増加				落雷による瞬時停電対策（UPS導入完了、油圧コントロール機械の対策）
						サプライチェーンを含めたBCP対策の強化
	慢性	金属の需要増加、採掘減少による調達困難・価格高騰	中期～長期	大	<p>加工材料費増加額 12.4億円</p> <p>(2023年度比43%増[※])</p> <p>[※] 加工材料価格の上昇率は、当社が主に使用する金属材料の市場成長率予測に基づく</p>	<p>材料使用量の削減・効率化（リサイクルを含む）、価格転嫁</p> <p>原材料である金属採掘規制に伴う鉱山変更によるサプライヤーの価格変動の注視</p> <p>鉱山変更に伴う品質への影響把握、顧客の品質満足度の追求</p>
		海面上昇に伴う工場被災等	長期	大	<p>【+4℃・2050年】</p> <p>浸水想定地域に所在する名古屋工場で、浸水または近隣の大半が水面下[※]となった場合</p> <p>工場移転費用 16.3億円</p> <p>[※] 2023年から2050年までの海面上昇を0.3mと想定</p>	情報収集の強化、浸水対策
熱中症や感染症など、従業員の健康被害増加		短期～長期	中	—	最適な空調による労働環境整備	

区分	種類	内容	時間軸	事業への影響	財務インパクト 【 】で注記を記載していないものは、+1.5~2℃シナリオ・2030年度	対応策
機会	技術	気候変動に適応する顧客ニーズ、新規顧客獲得機会の増加による収益拡大	短期~長期	中	環境エネルギー関連事業の収益増加額 19.4億円 (2023年度比101%増)	顧客のGHG排出削減（水素・アンモニア・バイオマス等の代替燃料、リサイクル設備など）に対応したコーティング技術の開発とPR 自然エネルギー発電の普及・効率化（風力、水力、地熱、蓄電池など）に対応したコーティング技術の開発とPR 原材料メーカーで使用するエネルギーが再生可能エネルギーに置き換わった場合、顧客ヘスコープ3のGHG排出ゼロコーティングの供給が可能であることのアピール
	評判	コーティングが省エネ、GHG排出低減に結びつく技術であることの理解促進が進むことによる受注機会の増加	短期~長期	大	補修・再生関連事業の収益増加額 41.6億円 (2023年度比58%増)	溶射コーティングのリーディングカンパニーであることの積極的なPR

短期：5年以内

中期：2030年

長期：2050年

リスク管理

気候変動に関するリスクを経営における重要リスクの一つと位置付け、各部門においてその管理に取り組んでいます。また、サステナビリティ委員会がリスク管理の状況を横断的に監視しています。取締役会では、こうした監視結果等の報告を受けて全社的な対応策を検討・決定しています。

とりわけ再生可能エネルギーへの切り替え、電力使用量の削減・効率化に関するKPIの進捗状況については、半期ごとにサステナビリティ委員会において審議するとともに、リスクを再評価しています。

指標及び目標

当社は、気候変動に関する指標及び目標を設定しています。これらの指標及び目標は、代表取締役社長執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会での検討ののち、当社取締役会に報告され、取締役等の審議・承認を経て策定されています。当社は、これらの指標及び目標を経営上の重要な指標と捉え、長期的な視点で気候変動の対応策を推進しています。

当社の使用するエネルギー（CO₂換算）は、電気によるものが全体の85.84%にあたり、CO₂排出量のほとんどを占めています。

日本政府は2021年10月に地球温暖化対策計画の改定を閣議決定し、2030年度温室効果ガスの排出量を、2013年度比で46%削減することを目標として設定しました。この計画を踏まえて、当社は、スコープ1および2の2030年度の温室効果ガスの削減目標を「2013年度比46%減（54%以下に抑える）」と設定するとともに、その中間目標として、2025年度までに単体ベースで2013年度排出量の54%以下を達成することを目指して取り組んでいます。

また、金属の需要増加および採掘減少による加工材料費高騰への対応策として、廃棄物リサイクル率の向上（2025年度目標40%）に取り組んでいます。

受注機会の増加への対応策としては、当社のコーティング技術が顧客の省エネ、GHG排出低減に結びつくことから、環境分野の受注金額（環境エネルギー機器、補修・再生品）に2050年度目標を定めて、コーティング技術の開発とPRを推進しています。

対応策	KPI (指標)	2025年度目標	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
再生可能エネルギーへの切り替え、電力使用量の削減・効率化	GHG排出量 (単体のScope1、2)	7,900 t-CO ₂ (2013年度排出量の54%以下を達成する)	7,835 t-CO ₂	6,990 t-CO ₂	17,450 t-CO ₂
材料使用量の削減・効率化 (リサイクルを含む)	廃棄物リサイクル率	40%	48.6%	33.1%	30.7%
顧客のGHG排出削減・省エネ、自然エネルギー発電の普及・効率化に対応したコーティング技術の開発とPR	環境分野の受注金額 ①環境エネルギー機器 ②補修・再生品	①2,000百万円 ②8,500百万円 合計10,500百万円	①1,913百万円 ②7,229百万円 合計9,143百万円	①1,326百万円 ②6,401百万円 合計7,727百万円	①891百万円 ②6,117百万円 合計7,008百万円

品質・顧客満足

お客さまから信頼される企業を目指し、徹底的な品質管理を行い、高品質な製品・サービスの提供に努めています。

また、お取引先さまとはパートナーシップに基づいた活動を通じ相互発展に努めています。

お客さま満足の向上  品質方針  ISO9001認証取得 

JIS Q 9100、Nadcap認証取得（航空、宇宙産業向け） 

お客さま満足の向上

お客さまに感動を届けられるよう日々研鑽しています

トーカ口の生み出す高付加価値の皮膜は、高レベルの品質管理があってこそお客さまにご満足いただける製品となり、それにグッドサービスが加わることで、感動を覚えていただけるほどの価値を持ったオンリーワンの製品になると考えています。お客さまに真摯な態度で寄り添い、提案から受注、納品、アフターサービスに至るまでのあらゆる機会を捉えて、必要な情報をお伝えするよう努めています。

トーカ口は、研究開発とともに品質管理に全力で取り組んでいます。一般的な品質マネジメントシステムであるISO9001や航空宇宙産業向けの品質マネジメントシステムであるJIS Q 9100の運用に加え、品質管理の成果を発表する「QA発表大会」や、新たな研究成果を発表する場である「技術レポート発表大会」を開催し、技術と品質管理の両面から、全社的なレベルアップをはかっています。また、執行役員を本部長とする品質管理本部を設置し、管理体制の強化をはかっています。

トーカ口は2017年に神戸医療産業都市（KBIC、神戸市中央区）に本社を移転しており、同地区のメーカーとも連携を取りながら医療分野の市場開拓に注力しています。また、「医療」「環境・エネルギー」「輸送機器」をテーマとする展示会に積極的に出展しており、2023年度は合計4



展示会の様子（2023年度 九州機械要素技術展）

回の出展をはたしました。問題解決企業としてお客さまの課題を捉え、お客さまとともに、より良い製品・サービスが実現出来るよう、積極的に取り組んでいます。

■ 2023年度の出展展示会

- 第8回セラミックス ジャパン（インテックス大阪）5月
- 第20回国際水素燃料電池展（幕張メッセ）9月
- 関西ヘルスケア・医療機器 開発展 2023（インテックス大阪）10月
- 名古屋グリーンファクトリーEXPO（ポートメッセなごや）10月
- 第1回九州機械要素技術展（マリンメッセ福岡）11月



VOICE

これまでにない発想を模索し、トーカロならではの提案を

富田 善文（東京工場 営業部 主任）

私は営業部に所属しており、主に石油化学・電力業界のメーカー様を担当しています。トーカロの技術・商品はニッチであり、お客さまに伝わりにくい部分も非常に多いです。営業の際は、分かりやすく情報を伝えることを意識し、例えを用いるなどの工夫を心がけています。

私の担当先である石油化学・電力業界は近年の社会情勢により、大きな転換期を迎えています。お客さまに対して適切な自社技術や実績を提案するべく、最新の情報を収集しておくのみならず、業界・顧客がどの方向に舵を切るかといった動向の把握も必要であると認識しています。

提案した技術を採用いただいたものの、思うような成果が出ないこともありました。その際、収集した情報を元に「なぜ成果が出ないのか」を分析し、改良の再提案を何度も重ねた結果、無事に成果を出すことができました。お客様からも「ここまで親身に対応してくれるのは、トーカロさんだけだよ」と言っていただき、とても嬉しく感じました。

お客さまのニーズは多様化しており、従来の発想や皮膜だけでは、お客さまの課題解決に繋がられないこともあります。自社の新皮膜の知識をいち早く取り入れることや、既存技術のさらなる応用など、これまでにない発想を模索する姿勢を忘れず、幅広いニーズに対応できるように努力していきたいと思います。

品質方針

トーカロ株式会社は、表面改質技術を用いて、お客様が満足する製品及びサービスを迅速に提案・提供し、継続的品質向上に取り組めます。

1. ユーザーの求める品質を満足する製品を作る。
2. 品質基準を明確にし、この基準を維持する様に管理する。
3. 品質目標を設定し、その達成度を評価する。
4. 品質マネジメントシステムを継続的に改善する。

ISO9001認証取得

全工場で認証を取得しています

当社は品質保証を通じて、お客さま満足度向上と社会的信頼に応えるために、品質マネジメントシステムの継続的な改善を行っています。

ISO 9001の認証取得状況

認証取得工場	認証取得年月	登録番号	登録活動範囲
北九州工場	1998年 7月	JQA-2470	産業機械装置部品、化学工業用装置部品及び液晶・半導体製造装置部品に対する溶射加工
東京工場	1999年 5月	JQA-QM 3344	産業用部品に対する表面処理加工（溶射加工その他周辺技術）
明石工場	1999年 10月	JQA-QM 3810	産業用部品に対する表面処理加工（溶射加工その他周辺技術）
神戸工場	2003年 5月	JQA-QMA 10001	液晶・半導体製造装置部品のZAC処理加工 自動車用部品成形用インサートブロック金型のTD処理加工
倉敷工場	2011年 12月	JQA-QMA 14492	産業用部品に対する表面処理加工（溶射加工その他周辺技術）
名古屋工場	2017年11月	JQA- QMA1569 0	一般産業用および航空宇宙産業用部品の表面処理（溶射加工）

品質管理体制

工程	実施事項	登録活動範囲
受注検討	<ul style="list-style-type: none"> ● ヒアリング ● 顧客要求事項検討書 ● 事前検証試験 	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様の要求事項実現のためのヒアリングによる情報収集 ● お客様ごとの使用環境を分析 ● 提案



工程	実施事項	登録活動範囲
受注（加工指示）	加工指令書 <ul style="list-style-type: none"> ● 図面 ● 購入仕様書 	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様の要求事項を加工指令書へ展開（図面・購入仕様書などの添付）



工程	実施事項	登録活動範囲
製造	<ul style="list-style-type: none"> ● 入荷検査 ● 購買プロセス管理 ● 製造プロセス管理 ● 出荷検査 	<ul style="list-style-type: none"> ● 入荷検査（源流管理に基づき、不適合な部品、材料の製造工程への投入防止） ● 購買管理（選定された購買先から適合品を購入） ● 製造プロセス（安定した製品品質を提供するため5Mに基づく各施工プロセスを管理） ● 出荷検査（顧客要求に適合した製品の提供）



工程	実施事項	登録活動範囲
出荷	<ul style="list-style-type: none"> ● トレーサビリティ管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品識別による施工履歴の管理



工程	実施事項	登録活動範囲
アフターサービス	<ul style="list-style-type: none"> アフターフォロー 	<ul style="list-style-type: none"> 技術・営業・製造のタイアップによる客先へ伺っての品質調査 お客さまクレームへの誠実な対応

JIS Q 9100、Nadcap認証取得（航空、宇宙産業向け）

名古屋工場で航空宇宙産業における権威ある認証を取得しています

JIS Q 9100は高度な品質管理が求められる航空宇宙防衛製品への品質適用に制定されたものです。当社では、航空宇宙産業界特有の要求事項を満足させるため、2008年11月に名古屋工場が認証を取得しました。明石工場も2014年に取得しましたが、航空機関連の仕事を名古屋工場に集約することになり2020年3月末をもって認証を返上しました。

Nadcapは、米国のNPOであるPRI（Performance Review Institute）が航空宇宙軍需産業における特殊工程作業に対して審査する国際的認証制度です。

JIS Q 9100 及び Nadcap 認証取得状況

	認証取得工場	認証取得年月	登録番号	登録活動範囲
JIS Q 9100	名古屋工場	2008年 11月	JQA-AS 0044	航空宇宙産業用部品の表面処理（溶射加工）
Nadcap		2014年 3月	967620444 6	航空宇宙産業用部品の表面処理（溶射加工）



当社グループは、従業員、取引先をはじめとするすべてのステークホルダーの人権を尊重するとともに、差別やハラスメントの排除・防止を徹底しています。

また、地域ごとに定められた最低賃金以上の給与の支給を遵守することはもちろん、企業倫理行動ガイドラインで、従業員がその能力を最大限に発揮し、自己実現をはかることができるように、会社が従業員に対して負う義務とそれに対する決意を掲げています。

当社の労働条件は、法令等で定められる基準以上になることを遵守しています。

人権の尊重

トーカログループ人権方針

トーカログループ（以下、当社グループ）は、誠意と創意を持って、健全な事業活動を推進し、豊かな社会の実現に貢献する企業として、当社グループのすべての役職員がとるべき行動を「企業の行動指針」*に定めています。

当該指針において、人権に関する当社グループの基本的方針として、基本的人権の尊重、差別的な取扱いや児童労働・強制労働の禁止、多様性と個性を認める職場風土の醸成について定めています。

*企業の行動指針

「トーカログループ人権方針」（以下、本方針）は、「企業の行動指針」に基づき、当社グループの人権に対する責任を明確に示すものです。当社グループは、あらゆる事業活動によって引き起こされる可能性のある直接または間接的な人権への負の影響を認識し、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重するため、代表取締役社長執行役員が責任者となり、人権尊重の取り組みを推進します。

1. 尊重する人権

当社グループは、「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」※などに規定される国際的に認められた人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守します。

なお、国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合、国際的に認められた人権を尊重するための方法を追求していきます。

※ 中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」の支持・尊重を含みます。

2. 適用範囲

本方針は、人権尊重への取組みに対する当社グループの責任を示すものであり、当社グループのすべての役員に適用します。また、すべての取引先に対しても、本方針を支持いただくことを期待しています。

3. 人権デューデリジェンスの実施

当社グループは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、当社グループの事業活動やバリューチェーン上における人権に対する顕在的または潜在的な負の影響を特定し、それらを未然に防止・最小化するための取組みを継続的に実施します。

また、人権尊重の取組みやその進捗に関する情報を、当社ウェブサイトなどを通じて適宜開示します。

4. 是正・救済

当社グループが事業活動において直接または間接的に人権への負の影響を引き起こし、助長し、またはこれに関与したことが明らかになった場合、社内外の適切な手続きを通じてその是正および救済に取り組みます。また、実効的な是正・救済メカニズムの整備を進めていきます。

5. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、本方針に基づく人権尊重の取組みを、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、より良いものに改善していきます。

6. 教育・研修

本方針がすべての事業活動において考慮され、効果的に実践されるよう、当社グループの役職員に対して適切な教育と研修を行っていきます。

2023年6月23日

トーカロ株式会社

代表取締役 社長執行役員 小林 和也

人権への負の影響の特定・評価

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。2023年度は、その最初のステップとして、事業に関連すると想定される人権課題を整理し、優先的に対応すべき人権リスクを特定しました。

人権リスクの検討プロセス

1. 世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、SA8000、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」および同実務資料等を参考に、事業に関連すると想定される人権課題を整理
2. 人権リスク認識に関する社内ヒアリング結果、NGO等の声明・要請内容、同業他社や国内先進企業が重要視するリスク、人権に関する各種調査・報道内容に基づき、各リスクについて深刻度と発生可能性を評価

- 外部専門家との意見交換を実施
- サステナビリティ委員会において検討の上、優先対応リスクを特定（2024年3月に開催した取締役会で承認）

人権リスクの評価方法

- 大きな評価視点として「労働安全衛生」「差別」「コミュニティ」「情報管理」「知的財産」の5つのカテゴリを設定し、これらをさらに細分化した28分類について想定リスクシナリオを抽出

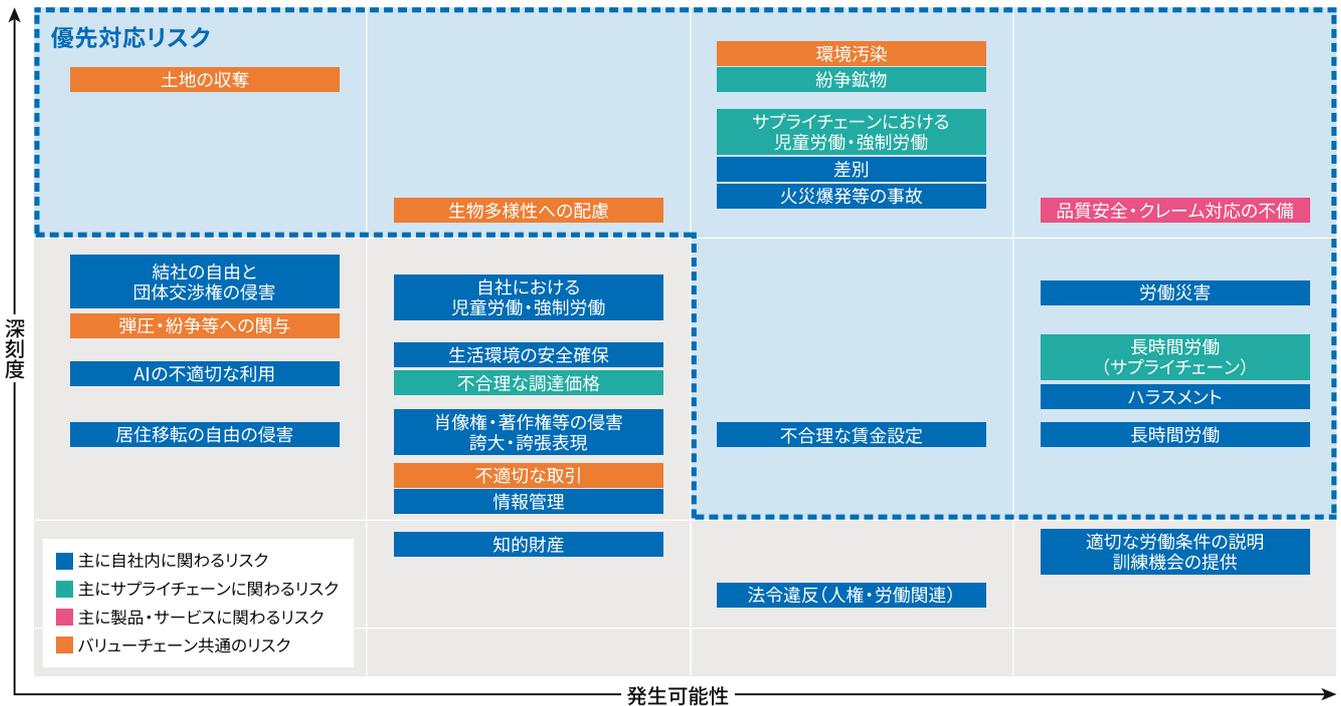
カテゴリ	細分化した28分類
労働安全衛生	不適切な労働条件、労働災害、権利の侵害・制限、児童労働、強制労働、法令違反
差別	性別・ジェンダー、出自、国籍・人種、思想・信条、病歴・健康状態（含む妊娠）、身体的・精神的障害、雇用形態、表現、その他
コミュニティ	企画・技術開発、原材料調達、製造・加工、広報、販売・アフターサービス、廃棄
情報管理	不適切な利用、漏えい・流出、法令違反、セキュリティ、テクノロジー・AI
知的財産	適正な対価支払い、不適切な利用

- 抽出したリスクを、①深刻度[※]と②発生可能性の2軸で評価・分析しリスクマップを作成

※ 人権侵害の影響する規模、範囲および救済困難度から評価

- 深刻度の高いリスクへの対応を優先し、同等に深刻度の高いリスクが複数存在する場合は、発生可能性の高いリスクを優先

人権リスクマップ



今後の計画

人権リスクマップに基づき、当社グループ内の実態把握、調達ガイドライン策定およびサプライチェーンへの働きかけなどに取り組みます。

その他の取り組み

差別の撤廃

従業員の基本的な人権を尊重し、人種、国籍、民族、思想信条、宗教、年齢、性別、性的指向、身体的特徴、障害の有無、社内的地位、雇用形態、財産、出身地、結婚の有無、その他の業務遂行と関係のない理由による不当な差別や嫌がらせなど、個人の尊厳を傷つけるような行為は一切行わないことを、コンプライアンス・ハンドブックに明記するとともに、新規採用時の選考基準としないよう指示しています。

- 障害者雇用率

2.86% (単体 2024年3月末)

従業員相談窓口

ハラスメントを含めたコンプライアンス違反に関する相談窓口を社内および外部（第三者）に設置しています。

相談内容は、社員からのメンタルヘルス相談や意見・要望等にも幅広く対応しています。

社内教育

全従業員を対象とするコンプライアンス研修（e-ラーニング）において、「ビジネスと人権」に関する基礎知識、当社の人権方針や人権尊重の考え方についての教育を行い、従業員の人権意識向上に努めています。また、ハラスメント防止や企業倫理意識の向上をはかるための研修も定期的に行っています。

適正な労使関係の構築

トーカーでは、労使関係の円滑化と会社の事業活動の推進を目指し、年に6回程度、会社側の幹部と労働組合の幹部が参加する労使懇談会を実施しています。この機会を通じて、事業計画や実績、組織改正に関する説明を定期的に行うとともに、より良い職場環境や待遇の実現に向けて、労使懇談会での協議を重ねています。

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。この取り組みは、サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めることで、サプライチェーン全体の生産性向上などを目指すものです。その宣言の中で、当社は取引先と人権、労働、安全衛生、環境、倫理などの社会課題を共有しつつ、連携して取り組むことを表明しています。

パートナーシップ構築宣言 





当社は、持続的成長を実現するための重点課題（マテリアリティ）として「多様な人財の育成と活躍」を掲げ、多様な視点や価値観を尊重するとともに、性別や国籍に関係なく、能力や実績を重視する実力本位の人財登用を実施しています。また、社員が個性と能力を発揮してイキイキと働くことができるよう、人財育成と社内環境整備に取り組んでいます。

人財育成

求める人財像

当社の社是である「技術とアイデア」「若さと情熱」「和と信頼」「グッド・サービス」をもとに、「今よりもっと」を考えて取り組む人財

人財育成方針

当社は、表面改質技術（皮膜）による価値創造を通じて顧客のベストパートナーとなるために、4つの重点テーマ「市場開拓の強化」「技術開発体制の強化」「ものづくりの高度化」「100年企業を目指した持続的成長」に自律的に取り組む人財を育成する必要があります。そのために、社員が持っている可能性や意欲を引き出すとともに、一人ひとりのキャリア開発を支援するさまざまな成長機会を提供します。

人財育成の方策

1. 最適なソリューション提供に向けた提案営業力の向上

顧客の多種多様なニーズを捉え、その課題に対して最適なソリューションを提供するため、重点分野プロジェクト参画や営業事例発表大会などの社内連携の機会を通して専門知識やアプリケーション事例の吸収・展開を促進し、提案営業力をさらに高める。

2. ものづくりの創意工夫とその基盤固め（ひとつづくり）

顧客の要望に応じたオーダーメイド皮膜の実現と生産能力の増強を両立するため、QA発表大会（ものづくり改善活動）などで生産効率化に向けた創意工夫の動機付けを行う。また、職長の指導・監督下で仕様書や作業手順書どおり確実に施工するための仕組み（ひとつづくり）を維持・発展させる。

3. 品質管理手法を探求するためのスキル獲得

皮膜の状態は施工後に確認することが難しく、製造プロセス管理が極めて重要であることから、品質マネジメントシステムの運用を基礎とし、QC検定や非破壊試験技術者資格を奨励する。それによって、もっと優れた品質管理手法を探求するためのスキル獲得を促す。

4. 技術開発に柔軟な発想で取り組む風土の醸成

技術的成果を競う技術レポート発表大会や技術会議は、当社の社是「技術とアイデア」の原点ともいえるイベントである。このような取り組みで技術開発への情熱を湧き上がらせ、既成概念にとらわれない柔軟な発想で開発に取り組む風土を醸成する。

5. デジタル教育の実施とDX人財の選出

デジタル化・DXはあらゆる業務の生産性や品質を向上するための手段として重要であり、デジタル教育を幅広く実施して全社のデジタルリテラシー（理解して活用できる能力）向上に取り組む。また、データやデジタル技術を活用してイノベーションに結び付けることのできる社員（DX人財）を選出し育成していく。

6. グローバルチャレンジ制度で視座を高め戦略的思考を育む

グローバル展開の核となる人財のみならず、中長期的目線で当社を将来担っていく中核人財を育成するために、新たにグローバルチャレンジ制度を発足させる。それによって、チャレンジ精神をもった社員の視座を高め戦略的思考を育む。

人財育成に関するKPI（単体）

テーマ	KPI	2025年度目標	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
ものづくりの創意工夫とその基盤固め（ひとづくり）	技能検定の合格者数（延べ人数）	240名	231名	226名	178名
品質管理手法を探求するためのスキル獲得	QC検定の合格者数（延べ人数）	60名	91名	49名	31名
	非破壊試験技術者の資格保有者数（延べ人数）	25名	20名	18名	15名
技術開発に柔軟な発想で取り組む風土の醸成	对外発表件数（学協会発表、論文や解説記事の投稿）	25件	21件	28件	18件
全体	従業員1人あたり教育費	80千円	75.8千円	63.2千円	54.2千円

人財育成プログラム（単体）

	若手層	中堅・ベテラン層	管理職層
市場開拓・サービス	営業事例発表大会		
	営業員育成研修		
	重点分野プロジェクト／ワーキンググループ		
技術開発	顧客との共同開発、産学官連携		
	技術レポート発表大会	技術会議	
ものづくり・品質	QA発表大会(改善活動)		
	溶射／機械加工／金属熱処理技能士		
		マイスター制度	
	品質マネジメントシステム(品質会議)		
	QC検定、非破壊試験技術者資格		
経営・マネジメント	グローバルチャレンジ制度		
		管理職候補者育成研修	新任管理職研修
基礎	新入社員研修	新任主任研修	
	2～3年目研修	キャリアデザイン研修	
	デジタル教育		
	コンプライアンス研修		
	eラーニング(自己啓発)		



VOICE

従業員の挑戦を全力でサポート

後藤 浩志（取締役 常務執行役員 管理本部長）

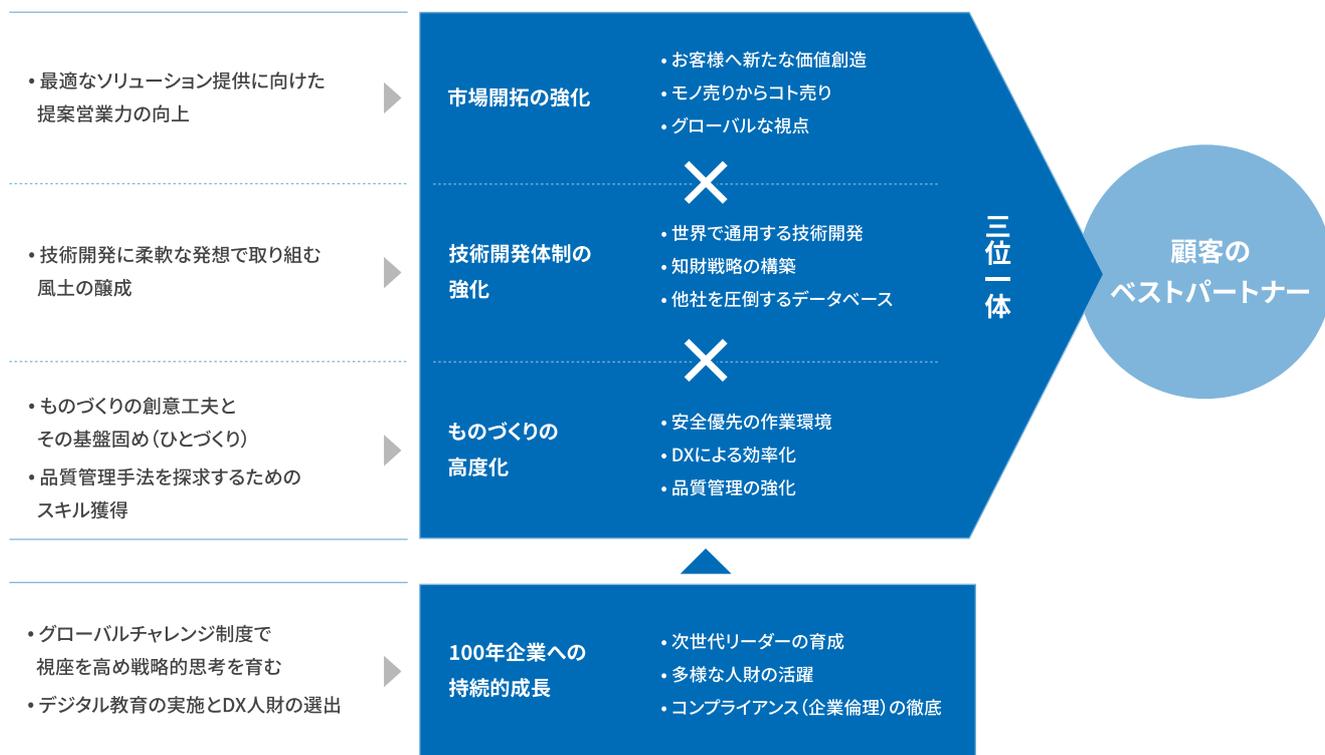
トーカロが成長し続け、良い企業になっていくためには、従業員一人ひとりの成長が欠かせません。成長できる環境づくりは会社の使命でもあります。特に、自ら手を挙げた人が挑戦できる環境を提供していきたいと考えています。

2022年度から、グローバル展開の核となり中長期視点で当社の将来を担う人財を育成する「グローバルチャレンジ」とデータやデジタル技術を活用してイノベーションに結び付けることのできる人財を選出・育成する「DX人財公募」を始めました。これらに対し、募集人数を大きく上回る応募があり、特に若い世代の意欲の高さを感じています。

挑戦できる環境をつくり、手を挙げた人へは全力でサポートする。そうすることで、意欲のある従業員が100%も200%も成長し、会社全体の成長につながっていくことを期待しています。

人的資本への投資等

当社は、人財育成方針に基づき、顧客のベストパートナーとなるために必要な人財の育成・強化に積極的な投資を行っています。2023年度には、教育費としてトーカロ株式会社単体で76百万円（従業員1人あたり75.8千円）を投じました。



2023年度教育費 **76**百万円（単体）

働きやすい環境づくり

社内環境整備方針

当社は、社員がその個性と能力を発揮し、仕事と生活の調和を図ることができるよう、すべての社員が働きやすい社内環境の整備を行います。

社内環境整備の方策

1. 心理的安全性のある企業風土の醸成

自分の意見や気持ちを誰に対しても安心して発言でき、チャレンジングな姿勢をみんなで後押しする風通しのよい企業風土を醸成する。

2. 安全衛生に配慮した快適な作業環境の維持向上

労働基準法・労働安全衛生法などにに基づき、職場における社員の安全と健康を確保するとともに、きれいで、機能的で、人にやさしい作業環境の維持向上に努める。
詳細は、「[労働安全衛生](#)」を参照ください。

3. 成長機会の公平な提供と実力本位の評価

女性活躍の推進をはじめ、さまざまな属性（国籍、年齢、障害の有無など）の社員が働きがいをもって能力を発揮できるよう、多様な人財を積極的に採用する。また、成長機会の公平な提供と実力本位の評価を行う。
詳細は、「[ダイバーシティ推進活動](#)」「[人財育成](#)」を参照ください。

4. 仕事と育児・介護の両立支援

育児や介護の状況にあっても安心してキャリア（仕事を通じた成長）を継続できるよう、育児や介護に関する各種制度（休業、休暇、時短勤務など）の整備・周知を行う。また、上司を含めた職場の理解と協力を促す。
詳細は、「[ワーク・ライフ・バランスの確保](#)」を参照ください。

5. 柔軟な働き方と健康的に働くことのできる職場環境づくり

柔軟な勤務制度（勤務場所、労働時間など）の導入・拡大と、社員が心身ともに健康的に働くことのできる職場環境づくりに努める。それによって、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現を図る。
詳細は、「[ワーク・ライフ・バランスの確保](#)」を参照ください。

6. 学習機会の提供と表彰制度の設置

さまざまな学習機会を提供して社員の能力向上や自己啓発を支援する。さらに、表彰制度などを設けて社員の働きがいを高める。
詳細は、「[人財育成](#)」を参照ください。

社内環境整備に関するKPI（単体）

テーマ	KPI	2025年度目標	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
安全衛生に配慮した快適な作業環境の維持向上	労働安全度数率	ゼロを目指す	2.06 (派遣社員を含む)	1.80 (派遣社員を含まない)	0.62 (派遣社員を含まない)
	労働安全強度率	ゼロを目指す	0.08 (派遣社員を含む)	0.03 (派遣社員を含まない)	0.00 (派遣社員を含まない)
成長機会の公平な提供と 実力本位の評価	女性正社員比率	13%	12.2%	11.0%	9.5%
	女性管理職比率	5%	2.1%	2.3%	1.4%
仕事と育児・介護の両立支援	男性育児休業取得率	90%	82.8%	68.0%	31.3%

人材関連データは「[ESGデータ集](#)」を参照ください。



サステナビリティ | 社会

ダイバーシティ

当社は、持続的成長を実現するための重点課題（マテリアリティ）として「多様な人財の育成と活躍」を掲げています。社員が個性と能力を発揮してイキイキと働くことができるよう、人財育成と社内環境整備に取り組んでいます。

さらに当社の労働条件が法令等を遵守するとともに、会社側の幹部と労働組合の幹部で構成される労使懇談会を原則毎月実施し、働きやすい職場環境の実現に向けた協議を重ねています。

- ダイバーシティ推進の考え方
- ダイバーシティ推進体制
- 目標
- ダイバーシティ推進の取り組み
- 外部評価

ダイバーシティ推進の考え方

2030年のビジョン：誰もが働きがいを感じ、個性が輝く職場に

創成期		発展期			
ダイバーシティ1.0	～2024	ダイバーシティ2.0	～2027	ダイバーシティ3.0	～2030
女性活躍に軸足を置いたダイバーシティ		女性活躍推進から多様な人財の活躍推進へ		企業風土としての推進へ ダイバーシティ&インクルージョン	
<ul style="list-style-type: none">・現状とのギャップ比較・KPIの設定・各種制度の充実・各種認証取得		<ul style="list-style-type: none">・ビジョンの打ち出し・男女平等・女性の横のキャリア形成・能動的に動く組織づくり		<ul style="list-style-type: none">・企業風土醸成・多様な人財の活用・ウェルビーイングの追求	
<ul style="list-style-type: none">◇女性活躍の準備期間◇育児両立支援から女性のキャリア支援◇ポジティブ・アクション		<ul style="list-style-type: none">◇心理的安全性の高い組織づくり◇一人ひとりの個性の尊重◇誰もが働きがいを感じる環境づくり		<ul style="list-style-type: none">◇エンゲージメント向上◇柔軟な働き方の選択◇上司による部下のキャリア教育	

女性のキャリア支援
働き方改革 (WLB)
グローバル人財育成
介護両立支援
健康経営

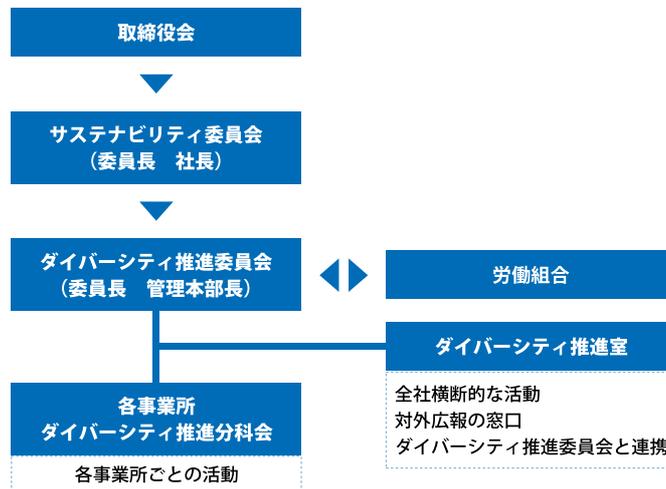


ダイバーシティ推進体制

多様な人財がイキイキと働きがいをもてる会社となることを目標に2020年7月、社長直轄でダイバーシティ推進委員会を発足し、活動をスタートしました。ここでは、性別や年齢、担当業務の垣根をこえたさまざまなメンバーが改善に向けて建設的な意見交換や情報収集を行い、推進活動を積極的に行っています。

そして、2022年2月、この活動をさらに強化するために、専門部署であるダイバーシティ推進室を設置しました。

ダイバーシティ推進委員会、ダイバーシティ推進室と労働組合が互いに協力し、重点課題である女性活躍推進につながる取り組みはもちろん、働きがいを重視した職場環境づくりなどさまざまな活動を行っています。



目標

当社は、中期経営計画の「ビジョン（2030年の目指す姿）および「ミッション」の実現に向けて、重点的に取り組むべき課題（マテリアリティ）に紐づいたKPIを設定しております。ダイバーシティに関しては、以下の目標を定めています。

KPI	定義	2025年度 目標	2023年度 実績	2022年度 実績	2021年度 実績
女性正社員 比率	女性正社員数÷全正社員数 ×100	13%	12.2%	11.0%	9.5%
女性管理職 比率	女性管理職数÷全管理職数 ×100	5%	2.1%	2.3%	1.4%
男性育休取 得率	男性育休取得者数÷男性育休 対象者数×100	90%	82.8%	68.0%	31.3%

人材関連データは「[ESGデータ集](#)」を参照ください。

ダイバーシティ推進の取り組み

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を公表しています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 

女性活躍推進法における当社の一般事業主行動計画（抜粋）

目標 1	新卒採用において毎年20%以上女性を採用する 主な取組：女子学生向けPR活動の充実、女性が活躍できる職場環境の整備
目標 1	女性管理職比率を5%以上とする 主な取組：女性社員向けキャリア形成研修、管理職向けアンコンシャスバイアス研修の実施
目標 3	仕事とプライベートの両立を図る 主な取組：フレックスタイムやテレワーク等柔軟な働き方を必要とする社員をサポートする制度づくり

当社は、女性従業員の活躍推進に積極的に取り組んでおり、女性活躍推進法に基づく行動計画に沿って、管理職に占める女性の割合を2025年度末までに5%に向上させることをKPIとして設定しています。将来のリーダーを育てるために女性リーダー候補人財の育成に力を入れ、スキルアップ研修や他部門の管理職の下でマネジメントを学ぶ研修「管理職トライやるDays」などの実施を通じて管理職への意識を醸成しています。また、アンコンシャスバイアスの払拭のため、全従業員に対して定期的な研修や管理職を対象としたダイバーシティ研修などを取り入れています。さらに、女性をはじめとするダイバーシティ人財の定着と活躍に向け、職場環境の改善、子どもの看護休暇の有給化、時間単位有休の導入、育児短時間勤務制度の拡充（小学校卒業時まで取得可能）など、職場環境の整備に向けた制度の充実を図っています。



女性社員フォーラム※の様子

※ 女性社員のキャリアプランとネットワーク構築をサポートする研修

高齢者雇用

当社は、2022年4月から定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げました。ベテラン社員の士気向上と職場全体の活力向上を図ることで、長年従事してきた業務領域における高度専門家としての能力発揮や技術・技能伝承、後進育成を推進します。これにより、ものづくり力の向上によるさらなる競争力強化を図っています。

外国籍従業員の採用

当社では人種・国籍に関係なく、個人の経験値や保有スキルに応じた選考を進めています。全ての応募者に対して平等な採用活動を行っているため、外国籍による特別な選考は実施していません。

なお、外国籍の方が日本での就業が決まった際には、就労ビザの取得・居住地の提供（条件あり）・各種手続き等をサポートしています。

障がい者雇用

2024年3月31日時点での障がい者雇用率は2.86%で、法定雇用率2.3%（2024年4月1日～2.5%）を上回っています。当社は、さまざまな障がいを抱える方々が活躍できる環境を整備し、障がい者雇用が企業の活力となると理解しています。これからも個々の力を最大限に引き出すためのサポートと機会の提供を継続していきます。

ワーク・ライフ・バランスの充実

「次世代育成支援対策推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を公表しています。

次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画 

次世代育成支援法における当社の一般事業主行動計画

目標1	有給取得率68%以上とする 主な取組：有給休暇の取得状況の把握、取得促進の周知など
目標1	男性の育児休業取得率80%以上とする 主な取組：上司同席の上での育児休業面談の継続、制度や取得状況の周知など

当社は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、労使による長時間労働の削減活動や年次有給休暇の取得奨励はもとより、リフレッシュ休暇など従業員が自分らしく働ける環境の整備に努めています。また、女性の社会進出が進む中で、従業員の仕事と子育ての両立を支援する取り組みとして、育児休業制度の取得を奨励し、妊娠中および出産後の健康管理に配慮した労働環境の整備も行っています。さらに、ダイバーシティの推進と理解には男性の育児参加が欠かせないという考え方から、育児休業取得促進のため育児休業期間の一部を有償化しています。

家族の介護を行いながら働く従業員にも配慮し、最長183日まで取得可能な介護休業や年5日まで有給で取得可能な介護休暇の導入など、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組んでいます。また、2023年3月には不妊治療休業規則を導入し、不妊治療と仕事の両立支援も積極的に推進しています。

外部評価

えるぼし認定

女性が採用されてから仕事をしていく上で、能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、5つの評価項目「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の基準に応じて3段階で評価されます。当社は5つの認定基準を全て満たし、2024年6月11日に最高位の3つ星を取得しました。



くるみんプラス認定

2023年3月に不妊治療と仕事の両立を支援するための休暇制度を導入し、職場における不妊治療への理解促進と制度活用の周知を行ったことで、子育てサポートおよび不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業として評価され2023年6月7日に「くるみんプラス」(兵庫県第1号)の認定を取得しました。



そのほかの外部評価については「[外部からの評価](#)」を参照ください。

労働安全衛生

当社は、安全衛生に配慮した働きやすい職場環境の維持向上に努めています。

労働災害ゼロを目指し、より快適で安全に働ける職場環境づくりを推進しています。

労働安全衛生

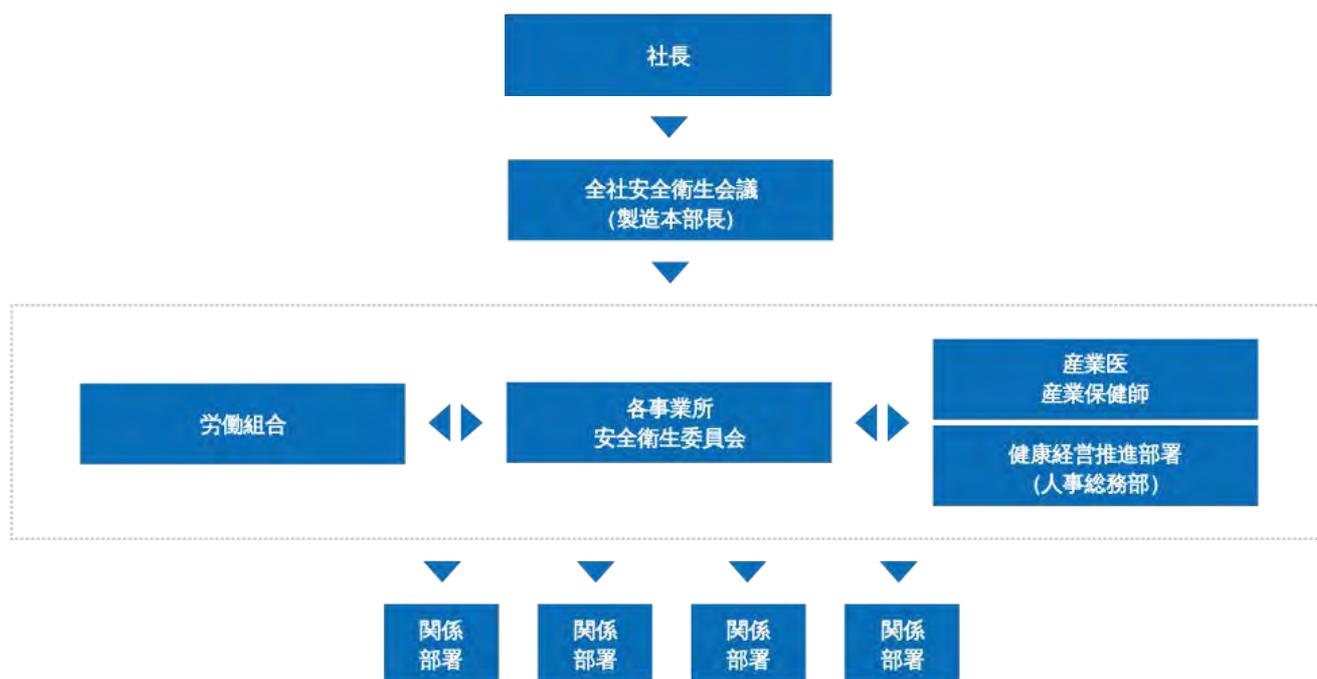
2024年労働安全衛生方針

トーカロ株式会社は「安全はすべてに優先する」を安全衛生管理の基本とし、安全衛生に配慮した『職場環境の維持向上』ならびに『無事故・無災害の達成』に努めるとともに、全ての従業員の健康を維持・増進させるため、明るく働きがいのある人にやさしい職場づくりに取り組みます。

1. 当社業務にかかわる安全衛生関係法規制および関連する社内規程を遵守すること。
2. 全ての従業員とコミュニケーションを図り、全員参加の労働安全衛生活動（点検・パトロール・教育）を計画的に実行し、安全衛生意識の向上に努めること。
3. 5S活動の取り組みによる見える化とリスクアセスメントや労働災害の分析の推進によって事故・災害のもとになる危険要因の低減を図るとともに、JISQ45100による継続的改善を目指すこと。
4. 従業員が健全な状態で働けるようメンタルヘルスに十分配慮すること。
5. 新人への雇入れ時教育を始めとした指導を徹底すること。
6. 構内協力会社および外注業者の安全活動の促進を図ること。

労働安全衛生管理体制

トーカロでは快適で安全な職場環境を実現するために社長がトップとなる管理体制を構築しています。各事業所ごとに安全衛生委員会を毎月実施して職場のリスク評価を行い、その結果を従業員にフィードバックしています。当委員会が出されたリスク情報は製造本部長が統括する全社安全衛生会議で共有をはかっています。また、労働安全衛生の推進にあたり、各事業所、健康経営推進部署、労働組合、産業保健師、外部専門家（産業医）が連携しながら、従業員の安全意識の向上と持続的な改善を行っています。



労働安全衛生への取り組み

労働基準法・労働安全衛生法などを遵守し、安全衛生に配慮した、働きやすい職場環境の維持向上に努めるとともに、福利厚生に関する諸制度の充実に努めています。一方、災害に対する安全確保および被害最小化のための対応を事業所ごとに定めています。

万一の労働災害を未然に防ぐため、全社一丸となり安全衛生対策を強力に推し進めています。

取り組みの一つとして、大阪大学健康保険管理部門の教授を長年務めた社外取締役役に、健康問題や安全衛生に関するアドバイスをいただいています。

また、新入社員に対して安全教育を主とした雇入れ時教育を実施しているほか、外部コンサルタントの指導により職長教育にも注力し、安全意識の向上をはかっています。

働きやすい職場環境への取り組み

近年、夏の暑さは厳しさを増し、製造現場の気温は以前より上がりやすく、作業負担も大きくなっています。暑くなればなるほど熱中症の危険性は高まり、従業員の健康に悪影響を及ぼしかねません。

それを予防するため、当社では冷暖房設備の充実に力を入れています。売り上げの5割強を占める半導体・FPD（フラットパネルディスプレイ）加工工場ほぼ全てに導入しており、他の現場においても導入を積極的に進めています。

冷暖房以外の対策としては、業務で発生した熱気や蒸気の屋外への排出、遮熱コートによる屋外からの入熱の低減、大型送風機の設置などを必要な事業所で実施しています。さらに、個人向けの対策としては、水分補給や塩飴での塩分補給の促進、スポットクーラーの設置、空調服の導入なども実施しています。対策を行った現場の作業員からは「作業がしやすくなった」という声が多く、作業の効率化にもつながっています。

しかし、対策がまだまだ十分でない現場もあり、さらなる改善が必要です。今後も当社では、従業員の健康を考え、作業現場ごとに適した方法で対策を講じていきます。

労働災害防止への取り組み

トーカロ株式会社は、「労働災害ゼロ」を目指して安全第一を徹底しています。

2023年度の労働災害発生件数は15件（死亡災害0件、休業災害5件）ありました。

労働災害発生時は各拠点に直ちに同情報を展開しています。全社安全衛生会議にて原因究明と各種対策を協議し、各事業所に横展開の実施を行うことで再発防止に努めています。

また、怪我を伴う労働災害以外にも重大な災害につながる可能性が高いインシデント（ヒヤリハット含む）に対しても、全社安全衛生会議にて情報共有を図ることで、災害発生の未然防止に取り組んでいます。

災害種別		発生状況					
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害	休業を伴う傷病者数（人）	—	—	5	1	3	5
	休業日数（日）	—	—	48	1	43	203
死亡災害（人）		—	—	0	0	0	0

労働安全衛生マネジメントシステム

当社4事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である「ISO 45001:2018規格」、および日常の安全衛生活動などに関する要求事項がISO45001に追加された「JISQ45001」の認証を取得し、運用を行っています。

このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、および法令等の遵守管理を継続的に行い、安全で健康的な職場環境を構築しています。

残りの事業所についてもISO45001/JISQ45100の認証取得に向け準備を進めています。

グループ会社においてもISO45001の認証取得を推進しており、グループ会社全体で16.7%の会社が認証を取得しています。

グループ会社のISO45001取得状況は「[ESGデータ集](#)」でご覧いただけます。

ISO45001/JISQ45100認証取得状況

認証取得事業所	認証取得年月	登録番号
北九州工場	2019年3月	ISO45001:JISHA-O-102
	2024年3月	JISQ45100:JISHA-102
名古屋工場	2023年12月	ISO45001:JISHA-O-105
	2023年12月	JISQ45100:JISHA-105
神戸工場	2023年12月	ISO45001:JISHA-O-104
	2023年12月	JISQ45100:JISHA-104
倉敷工場	2024年1月	ISO45001:JISHA-O-111
	2024年1月	JISQ45100:JISHA-111



サステナビリティ | 社会

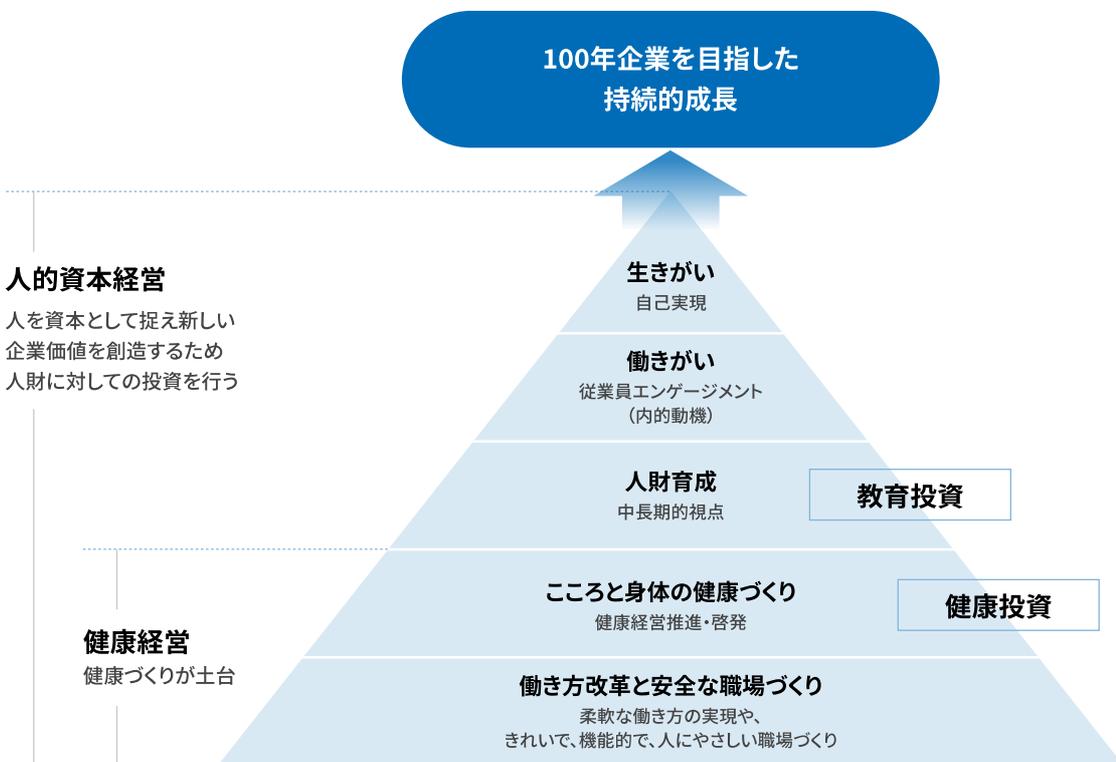
健康経営

当社は、従業員のメンタルヘルスケアとワーク・ライフ・バランスの充実により、全員がイキイキと安全に働けるよう、健康経営を重要課題と捉えて積極的に取り組んでいます。

健康経営に関する基本的な考え方

当社の健康経営の位置づけ

当社は、従業員の健康保持・増進に取り組むことが、人的資本経営推進の土台になるとの考えのもと、2023年に「健康経営宣言」を策定しました。「100年企業を目指した持続的成長」の実現に向けて健康経営を積極的に推進しています。



健康経営宣言

当社は、中期経営計画で「イキイキと安全に働くことが従業員やその家族の誇りに思えること」をミッションに掲げて「人財の育成」および「きれいで機能的で人にやさしい職場環境」への取り組みを行ってきました。今後は、これに「心身の健康増進」と「従業員エンゲージメント（会社への貢献意欲）の向上」を加えた健康経営にも積極的に取り組み、ミッションの達成を目指します。

代表取締役 社長執行役員
小林 和也

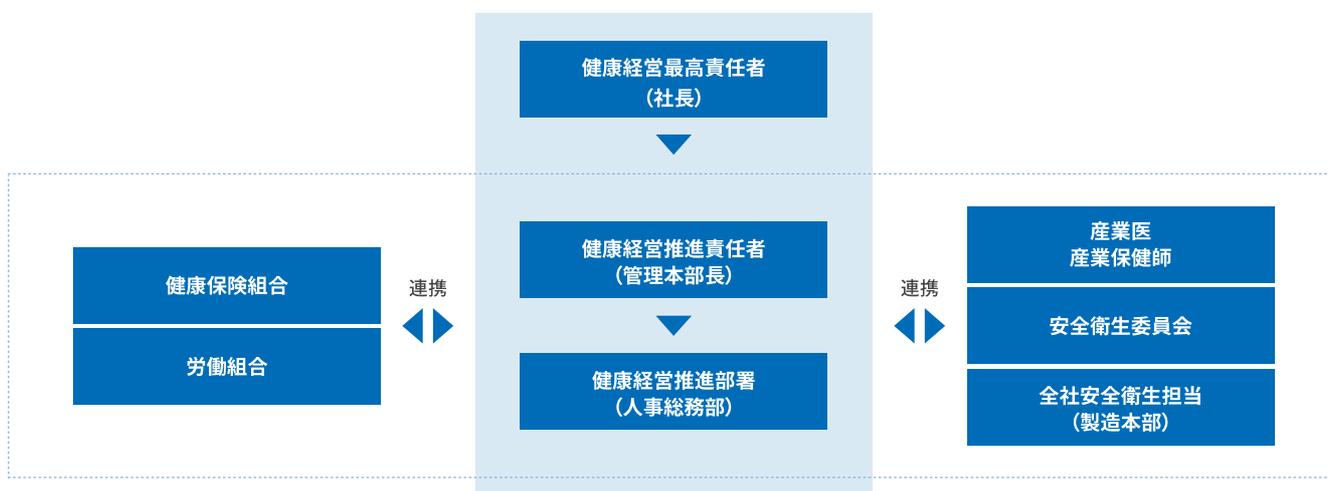
健康経営方針

1. 従業員一人ひとりが心身の健康増進に自律的に取り組めるよう積極的に支援します。
2. きれいで、機能的で、人にやさしい職場を目指した、働きやすい環境作りに取り組みます。
3. 健康経営の取り組みの効果を定期的に評価し、継続的に改善する体制を構築するとともに、経営陣自らがリーダーシップを発揮して、従業員の健康経営への参加を推進します。

健康経営推進への取り組み

健康経営推進体制

トーカロでは、経営トップである社長を「健康経営最高責任者」とし、「健康経営推進責任者」である管理本部長の下で、人事総務部が「健康経営推進部署」として健康経営を推進しています。また推進にあたり人事総務部は、安全衛生を主管する製造本部、労働組合、外部機関（健康保険組合）、外部専門家（産業医）とも十分に連携しながら実効性のある方針や施策を立案し、実行しております。



健康課題

1. 身体の健康づくり
2. こころの健康づくり
3. きれいで機能的で人にやさしい職場環境づくり
4. ワーク・ライフ・バランスの向上

主要取り組みテーマ

- 病気の早期発見と治療への取り組み
- 生活習慣病リスクの低減（禁煙啓蒙活動など）
- メンタル不調者の低減
- ワーク・ライフ・バランスの向上

取り組み事項

病気の早期発見と治療への取り組み

当社では、保健師資格を保有する社員が中心となって健康経営を推進しています。まずは、特定健診、定期健診を100%実施するとともに、健康診断結果に基づき要精密検査、要再検査の結果が出た従業員には、個別に保健師から医療機関の受診を促して受診結果までをフォローしています。また、医療機関の初回の受診料を会社負担とするなどの措置を講じています。がん検診や生活習慣病検診、婦人科健診、歯科検診などへの費用負担も行い、従業員の病気の早期発見、早期治療を支援しています。

生活習慣病リスクの低減

当社では、保健師による特定保健指導や健康相談、禁煙支援などを通じて生活習慣病リスクの改善を推進しています。また、全国平均を上回っている喫煙率の低減を目指し、「禁煙チャレンジキャンペーン」を実施しています。このキャンペーンはエントリー制で、1年間喫煙をしなかったエントリー者全員にインセンティブを支給します。さらに禁煙を希望する従業員をサポートするため、保健師による禁煙セミナーを定期的に行っています。

メンタルヘルスケアの取り組み

当社では、上司による日常チェックやストレスチェック、従業員キャリアアップアンケート、従業員エンゲージメント調査を通じてメンタル不調者を早期に発見し、重症化防止を目指しています。

ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された従業員に対しては、積極的に産業医面談を受けるよう保健師から声かけを行うほか、集団分析結果を職場の長と共有し、問題の洗い出しと対策を本社現場一体で進めています。

従業員の健康意識の向上

当社では、従業員の健康意識向上に向け、2023年からeラーニングを活用し、健康に関する研修を実施しています。この研修は全従業員を対象とし、受講率は100%を継続しています。従業員一人ひとりが自身の健康についてより深い理解を得ることを促し、その結果、より健康的な生活習慣を身につけることを支援しています。

ワーク・ライフ・バランス向上の取り組み

柔軟な勤務制度（テレワーク、フレックスなど）の導入により、従業員がおかれている生活環境に対応した多様な働き方への配慮にも積極的に取り組んでいます。さらに、2023年度より従業員エンゲージメント調査を実施し、現状の問題点や課題を把握することで、従業員のエンゲージメント向上に関する取り組みを展開しています。

従業員一人ひとりがイキイキとやりがいをもって働く環境づくりを行ってまいります。

グローバルな健康問題に関する取り組み

当社は海外に赴任する社員・帯同家族の健康と安全を確保するため、海外赴任前には感染症の予防接種や健康診断を実施、一時帰国時にも健康診断受診を勧奨しています。また任地での医療受診サポートサービス（ウェルビーサービス）への加入、年1回は人事総務部で海外赴任者とのWeb面談を行うなど、海外で安心して働くことができるよう心身面及び生活面のサポートに努めています。



VOICE

従業員一人ひとりの声を元に、イキイキと働ける環境を作る

佐々木 友子（人事総務部 人事課）

私の所属している人事総務部は、健康経営推進と従業員の健康管理を担っています。

中でも私は、保健師資格保持者として、健康に関する情報発信の他、健康診断結果に応じた生活改善のアドバイス、休職から復帰した従業員が継続的に働くためのフォローなどを行っています。従業員個人の健康管理では、一人ひとりの話に耳を傾け、「健康でイキイキと働くために必要なことは何か」を考えることを大事にしています。

健康経営推進では、健康経営推進担当者間で、今後の取り組みについて定期的にディスカッションしています。健康経営推進にあたって重視しているのは、会社全体で一体感を持つことだと考えています。今年初の取り組みとして、禁煙イベントを実施し、従業員向けの禁煙セミナーを行いました。参加した従業員からは好意的な感想が多く出ましたが、参加者の人数が少なかったのが課題です。今後は、より多くの従業員に参加してもらえる工夫を重ね、従業員の健康増進に貢献していきたいと思っています。

日々手探りの状態ではありますが、従業員が抱える健康課題を明らかにし、イキイキと働くためのサポートに引き続き注力していきます。

健康施策の取り組み状況に関する指標

	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
健康に関する研修受講率	—	—	100%
有給休暇平均取得率	66.0%	76.5%	75.6%
従業員エンゲージメント調査結果（5点満点）	—	—	3.56

外部評価

2024年度 健康経営優良法人に認定されました。



その他の外部評価については、「[外部からの評価](#)」を参照ください。

周辺地域の清掃活動、地域イベント、青少年育成プログラムへの参画、スポーツ振興などを通じ、地域住民の皆さまに親しんでいただける企業を目指しています。

地域清掃活動

青少年の育成への貢献

社会貢献

地域清掃活動

事業所の立地や地域の特色に合わせて活動しています

トーカロの地域清掃活動は、地域貢献活動の一環として始まりました。遠方からでも目立つオレンジ色のビブスを着用して、通行車両に注意しながら活動しています。

神戸工場の周辺には、近くの公園に放置されている花火かすやBBQ残渣と思われるごみが多量にあります。定期的に清掃活動を行う中で、近隣の会社の方からトーカロの活動を参考に地域清掃活動を新たに始めるというお話もうかがい、励みになっています。

溶射技術開発研究所では、立ち入り許可をいただいたうえで、近隣にある明石海浜公園の緑地帯を清掃しています。

明石工場では、所属する工業団地の清掃活動に合わせるかたちで毎月実施しています。

本社では、毎月の実施を基本として、所在地周辺の歩道や側溝に落ちているごみを拾う活動を行っています。

事業所の立地や地域の特色に合ったかたちで、今後も地域清掃活動を継続していきます。



名古屋工場周辺の清掃活動の様子



本社周辺の清掃活動の様子

青少年の育成への貢献

明石城旗学童軟式野球大会を支援しています

2012年度から「明石城旗学童軟式野球大会」に特別協賛をしています。2023年度も例年通り大会が開催され、兵庫県内の野球チームの熱戦が繰り広げられました。閉会式には当社の明石工場長が出席し表彰状を授与しました。



これまでの明石城旗野球大会と明石トーカロ球場

インターンシップ生の受け入れ

2007年度より毎年インターンシップ生の受け入れを行ってきましたが、2023年度もコロナ禍の影響で実施できませんでした。

例年であればドイツのHelmut Schmidt大学から1、2名のインターンシップ生の受け入れを実施しています。溶射技術開発研究所で夏期の1カ月余りを過ごし、溶射技術に関する研究開発業務の体験と当社の企業活動を体験していただいています。また、公私にわたる交流を通じて文化の相互理解を深めています。再びインターンシップ生を受け入れられる日が来ることを心待ちにしています。



海外インターンシップ生による活動の様子（2019年度）

社会貢献

「地域・社会貢献活動予算（年間）」を設定し、その中から寄付を行っています。これまでの寄付について、ご紹介します。

2024年6月 国土緑化推進機構の「緑の募金」への賛同について

2024年度も公益社団法人国土緑化推進機構が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に50万円を寄付いたしました。



緑の募金

2024年6月 東海まつり花火大会への協賛について

地域社会の発展に貢献するため、東海市の夏の一大イベントである「東海まつり花火大会」に50万円の協賛を行いました。

2024年5月 子ども・子育ての応援、SOGIEへの理解促進を応援するための寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備、SOGIE（性的指向、性自認、性表現）への理解促進などの取り組みにお役立ていただくため、総額130万円を以下の団体に寄付いたしました。

- 兵庫県明石市（企業版ふるさと納税）
- 兵庫県加古郡播磨町（企業版ふるさと納税）
- 明石市子ども基金
- 特例認定NPO法人 兵庫子ども支援団体
- 明石市にじいろ基金

2024年4月 台湾東部沖地震の被害に対する義援金について

2024年台湾東部沖地震で被災された方々への支援のため、日本赤十字社を通じて100万円の義援金を寄付いたしました。

(千円)

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
社会貢献活動費総額	6,460	10,600	14,260

過年度の取り組みを閉じる

2024年3月 船橋市 子ども・子育て応援プロジェクトへの寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などに貢献するため、千葉県船橋市（企業版ふるさと納税）に100万円を寄付しました。

2024年3月 第51回神戸まつりへの協賛について

地域社会の発展に貢献するため、パレードやステージを中心とした市民参加型の「神戸まつり」に30万円の協賛を行いました。

2024年3月 明石高専 課外活への寄付について

未来の優秀なエンジニア育成のための明石工業高等専門学校の課外活動「エコラン」^{※1}「Ene-1」^{※2}に50万円の寄付を行いました。

※1 エコラン：学生が製作した車が1Lのガソリンでどれだけ走行距離を伸ばせるかを競う大会。

※2 Ene-1：学生が製作した車、バイクが40本の乾電池を動力として、速さ、走行距離を競う大会。

2024年3月 一般社団法人 日本溶射学会の若手会員研究奨励基金への寄付について

溶射に携わる若手研究者の育成と溶射産業界の発展にお役立ていただくため、20万円を寄付いたしました。

■ 2024年1月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生支援基金への寄付について

当社独自の奨学金とは別に、「グローバルビジネスコース留学生支援基金」に対して、100万円を寄付いたしました。同基金は1年次の留学生に給付されるスタートアップ奨学金の原資となるものです。

■ 2024年1月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

本年度も当社独自の奨学金（第4回）として、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、100万円の奨学金を給付することといたしました。

■ 2024年1月 神戸市「神戸登山プロジェクト」への寄付について

神戸の主要な登山エリアの登山道整備活動に賛同し、10万円を寄付いたしました。

■ 2024年1月 神戸市「神戸ルミナリエ」への協賛について

阪神・淡路大震災犠牲者への鎮魂の意を込めるとともに、都市の復興・再生への夢と希望を託して開催される神戸ルミナリエに賛同し、50万円の協賛を行いました。

■ 2024年1月 能登半島地震の被害に対する義援金について

令和6年能登半島地震の被災者救済および被災地復興にお役立ていただくため、義援金として300万円を石川県に寄付いたしました。

■ 2023年12月 北九州市「希望のまちプロジェクト」への寄付について

北九州市のNPO法人抱僕（ほうぼく）が「ひとりも取り残されないまち」をコンセプトとした複合型の社会福祉施設の建設に賛同し、昨年に続き、100万円を寄付いたしました。

■ 2023年11月 名古屋商工会議所 施設児童へのクリスマスプレゼント事業への寄付について

名古屋市内の児童養護施設等の児童、生徒に対してクリスマスプレゼントを贈呈する事業に賛同し、36万円を寄付いたしました。

■ 2023年10月 「ジャパンビーチゲームズ須磨2023」への協賛について

ビーチゲームズ日本招致プロジェクトの活動の一環で、初めて日本で開催される須磨海岸での「ジャパンビーチゲームズ」に対し、スポーツ振興を目的として30万円の協賛を行いました。

■ 2023年9月 愛知県緑化推進委員会の「緑の募金」への賛同について

公益社団法人愛知県緑化推進委員会が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に20万円寄付いたしました。

■ 2023年8月 東北大学工学部金属工学科 創立100周年記念事業への寄付について

次の100年を展望し、将来の材料研究者の育成にお役立ていただくために100万円を寄付いたしました。

■ 2023年8月 神戸大学 創立120周年記念の寄付について

創立120周年にあたり、知の創出、人財の育成、環境面の充実と向上、学生の修学に係る各種助成にお役立ていただくために50万円を寄付いたしました。

■ 2023年8月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

同年2月に実施した奨学金とは別に、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、年間100万円の奨学金を給付することといたしました。

■ 2023年8月 ひょうごまちなみガーデンショーin明石2023への協賛について

「明石トーカロ球場」※がある明石公園で行われる花と緑のイベントに10万円の協賛を行いました。

※ 当社がネーミングライツを取得しています。

■ 2023年5～6月 子ども・子育てを応援するための寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などの取り組みにお役立ていただくため、以下の団体に寄付いたしました。

- 倉敷市よい子いっぱい基金（10万円）
- 認定NPO法人フードバンク北九州ライフアゲイン（50万円）
- 東海市「絵本で親子ふれあい応援事業」（50万円）

■ 2023年5月 岡山理科大学への寄付について

社会で活躍できる有為な人材の育成に向けた教育・研究活動にお役立ていただくため、10万円を寄付いたしました。

■ 2023年5月 神戸フィルハーモニック（オーケストラ）の法人会員加入について

2023年度から、一般社団法人神戸フィルハーモニック協会の法人会員（年会費50万円）となり、地域の文化芸術活動を継続的に支援いたします。

■ 2023年5月 国土緑化推進機構の「緑の募金」への賛同について

2023年度も公益社団法人国土緑化推進機構が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に50万円を寄付いたしました。

■ 2023年3月 「第40回 KOBEジャズストリート」への協賛について

今年は「ジャズの街神戸」の100周年にあたり、神戸の文化芸術活動を振興する目的で、本イベント（2023年10月開催）に30万円の協賛を行いました。

■ 2023年2月 「BE KOBEミライPROJECT」への寄付について

神戸市・久元市長が名誉プロジェクトリーダーを務める「BE KOBEミライPROJECT」（神戸の未来を担う子どもたちを支援する取り組み）に賛同し、法人アンバサダーへの加入および寄付を行いました（計50万円）。

2023年2月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

本年度も当社独自の奨学金として、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、年間100万円の奨学金を給付することといたしました。

2023年2月 神戸市が実施する「神戸空港島におけるブルーカーボン創出プロジェクト」への賛同（Jブルークレジットの購入）について

Jブルークレジットとは、海草藻場などの海洋・沿岸生態系が吸収したCO2であるブルーカーボンを対象とするオフセット・クレジットです。本プロジェクトで得られる資金は、神戸港のカーボンニュートラルレポート形成や神戸空港の脱炭素化に向けた取り組みの一環として、民間団体によるブルーカーボンの保全・創出活動に対する支援などに活用されます。当社はこの取り組みに賛同し、90万円を拠出いたしました。

2023年1～2月 子ども・子育てを応援するための寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などの取り組みにお役立ていただくため、総額220万円を以下の団体に寄付いたしました。

- 千葉県船橋市（企業版ふるさと納税）
- 兵庫県明石市（企業版ふるさと納税）
- 兵庫県加古郡播磨町（企業版ふるさと納税）
- 明石市こども基金
- 特例認定NPO法人 兵庫子ども支援団体

2023年1月 一般社団法人 日本溶射学会の若手会員研究奨励基金への寄付について

溶射に携わる若手研究者の育成と溶射産業界の発展にお役立ていただくため、20万円を寄付いたしました。

2022年8月 世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）法人会員への入会について

公益財団法人世界自然保護基金ジャパンが行う生物多様性保全をはじめとする自然保護活動に賛同し、法人会員に入会いたしました。

2022年7月 北九州市「希望のまちプロジェクト」への寄付について

北九州市のNPO法人抱僕（ほうぼく）が「誰もが困った時は助けてと言えるまち」をコンセプトに複合型の社会福祉施設をつくる取り組みに賛同し、100万円を寄付いたしました。

2022年5月 国土緑化推進機構の「緑の募金」への賛同について

公益社団法人国土緑化推進機構が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に50万円を寄付いたしました。

2022年5月 神戸フィルハーモニック（オーケストラ）への寄付について

一般社団法人神戸フィルハーモニック協会からの要請に基づき、地元神戸の文化芸術活動を振興する目的で、100万円を寄付いたしました。

2022年4月 ウクライナにおける人道支援活動のための義援金について

ウクライナおよびその周辺地域で被災された方々への人道的支援として、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）へ300万円の寄付をいたしました。

2021年12月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

本年度も当社独自の奨学金として、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、月額8万円の奨学金（支給期間1年）を給付することといたしました。

2021年6～7月 新型コロナウイルス感染症対策への支援について

新型コロナウイルス感染症対策で日夜奮闘されている医療従事者の支援などにお役立ていただくため、総額550万円を以下の団体に寄付いたしました。

- こうべ医療者応援ファンド
- 千葉県船橋市
- 兵庫県明石市
- 兵庫県加古郡播磨町
- 愛知県東海市
- 福岡県
- 倉敷中央病院リバーサイド
- 東北大学

2020年8月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

兵庫県立大学と「国際社会で活躍する人材育成の推進」に関する協定を締結し、国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、月額8万円の奨学金（支給期間1年）を給付することといたしました。同大学において、企業が独自の制度を設け特定の留学生に継続的に奨学金を給付する初めての取り組みとなるものです。

2020年6月 新型コロナウイルス感染拡大防止への支援について

新型コロナウイルス感染症対策で日夜奮闘されている医療従事者の支援などにお役立ていただくため、総額390万円を以下の団体に寄付いたしました。

- 兵庫県神戸市：こうべ医療者応援ファンドへの寄付金
- 岡山県倉敷市：新型コロナウイルス感染症対策寄付金
- 千葉県船橋市：ふなばし新型コロナウイルス感染症対策寄附金
- 兵庫県明石市：新型コロナウイルス感染症あかし支え合い寄附金
- 兵庫県加古郡播磨町：新型コロナウイルス感染症に係る医療関係者及び児童保育等従事者への支援のための寄附金
- 愛知県東海市：新型コロナウイルス感染症対策医療従事者用物品購入のための寄附金
- 一般社団法人 京都医師会（福岡県行橋市）：マスク6,000枚寄贈

2019年12月 台風19号の被害に対する支援について

2019年10月の台風19号で被災した栃木県佐野市（子会社の日本コーティングセンター株式会社佐野工場が所在）、宮城県大郷町（当社宮城技術サービスセンターが所在）に対して、被災地復興にお役立ていただくため、それぞれ100万円を寄付いたしました。

2019年11月 加西市の北条鉄道活性化応援プロジェクトへの寄付について

当社神戸工場および明石工場の通勤圏内である加西市からの要請に基づき、公共交通インフラの改善に資するため、「北条鉄道活性化応援プロジェクト」に対して300万円の寄付をいたしました。

2019年9月 兵庫県立大学国際商経学部グローバルビジネスコース留学生に対する支援について

兵庫県立大学からの留学生に対する支援要請に基づき、「グローバルビジネスコース留学生支援基金」に対して、今後3年間、毎年100万円ずつ寄付することといたしました。同基金は1年次の留学生に給付されるスタートアップ奨学金の原資となるものです。

2018年7月 豪雨災害に対する義援金について

平成30年（2018年）7月豪雨災害の被災者救済および被災地復興にお役立ていただくため、義援金として300万円を当社水島工場が所在する岡山県倉敷市に寄付いたしました。

2016年10月 熊本大学 熊本地震復興事業基金への寄付について

平成28年（2016年）4月の熊本地震で被災した熊本大学の復興にお役立ていただくため、「熊本地震復興事業基金」に500万円を寄付いたしました。

2011年3月 東日本大震災被災地の復興支援について

東日本大震災の被災地復興にお役立ていただくため、震災当時建設中でありました当社宮城技術サービスセンターが所在する宮城県に2,000万円、宮城県大郷町に1,000万円、それぞれ寄付いたしました。

環境

社会

ガバナンス

環境

気候変動対策

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量 (Scope1+2) (単体) (t-CO ₂)	16,750	15,950	17,450	6,990	7,819
CO ₂ 排出量 (Scope1+2) /売上 (単体) (t-CO ₂ /百万円)	0.54	0.49	0.48	0.17	0.21
CO ₂ 排出量 (Scope1+2) (連結) (t-CO ₂)	—	—	31,121	16,600	17,958
CO ₂ 排出量 (Scope1+2) /売上 (連結) (t-CO ₂ /百万円)	—	—	0.71	0.34	0.38
電気使用量 (単体) (MWh)	40,155	39,824	42,491	42,891	39,848
電気使用量/売上 (単体) (MWh/百万円)	1.29	1.21	1.16	1.07	1.05
電気使用量 (連結) (MWh)	—	—	66,371	65,025	61,341
電気使用量/売上 (連結) (MWh/百万円)	—	—	1.51	1.35	1.31

※ 取り組みは「[気候変動対策](#)」を参照ください。

エネルギー使用量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
電気 (MWh)	40,155	39,825	42,491	42,891	39,848
灯油 (kl)	229	209	203	188	177
LPG (kg)	13,161	10,615	16,014	16,188	20,024
軽油 (kl)	31	31	32	26	92
ガソリン (kl)	108	101	88	88	88
都市ガス (m ³)	128,768	160,944	165,732	149,164	154,406
アセチレン (kg)	—	—	—	16,142	45,885
総エネルギー消費量 (原油換算) (kl)	10,734	10,754	11,435	11,503	10,333

原材料使用量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
溶射材料 (t)	325.2	297.2	271.9	298.7	257.9
その他材料 (t)	74.0	59.2	94.3	113.1	138.5

水の取り扱い量

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取水量	上水 (m ³)	63,610.0	65,850.0	69,552.0	78,410.0	66,901.0
	純水 (m ³)	19.8	18.1	16.5	18.0	16.8
	地下水 (m ³)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
排水量	下水 (m ³)	47,625.0	49,338.0	54,776.0	60,810.0	54,097.0
	下水 (排水処理を行った工場排水) (m ³)	2,528.0	1,640.1	1,939.4	1,518.1	1,298.5
	海洋 (m ³)	10,434.0	10,984.0	9,193.0	9,710.0	10,800.4

廃棄物排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全産業廃棄物 (t)	1,840.6	1,959.5	2,113.5	2,161.4	1,922.3
産業廃棄物 (特別管理産業廃棄物を含まない) (t)	1,758.9	1,883.0	2,017.6	2,022.7	1,805.1
事業系一般廃棄物 (t)	70.0	59.3	57.6	61.2	46.8
特別管理産業廃棄物 (t)	81.6	76.6	95.9	138.6	117.3
特別管理産業廃棄物 (有害廃棄物) (t)	48.3	50.4	69.0	113.3	95.2
特別管理産業廃棄物 (有害廃棄物以外) (t)	33.3	26.1	26.9	25.3	22.1
産業廃棄物/売上高 (t/十億円)	56.4	57.4	55.3	50.3	47.5
事務系一般廃棄物/売上高 (t/十億円)	2.2	1.8	1.6	1.5	1.2
特別管理産業廃棄物/売上高 (t/十億円)	2.6	2.3	2.6	3.5	3.1

大気への排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR法第一種指定化学物質 (t)	2.5	1.0	1.0	1.3	0.06

リサイクル量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
金属屑 (t)	90.6	108.4	90.1	111.7	150.5
廃溶射材 (t)	28.6	27.4	21.2	15.1	12.4
廃プラスチック材 (t)	570.8	716.4	686.2	715.6	723.6
廃油、廃溶剤 (t)	9.2	12.0	12.0	16.6	32.0
紙類 (t)	19.2	46.2	38.3	33.2	38.2

当社連結のISO14001認証取得状況

会社名	認証番号	連結グループ内認証取得会社数
トーカロ株式会社	JQA-EM2253	6社中3社（連結グループ全体に占める割合50%）
日本コーティングセンター株式会社	JP020227	
東華隆（広州）表面改質技術有限公司	0070023E51380R3M	

社会

人材関連データ（単体）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全従業員に 占める女性 の割合	従業員	—	—	9.5% (71人/750人)	12.3% (100人/811人)	13.8% (123人/889人)
	臨時従業員	—	—	38.5% (67人/174人)	39.9% (55人/138人)	37.6% (44人/117人)
役員に占める女性 の割合		—	—	9.1% (2人/22人)	9.1% (2人/22人)	9.1% (2人/22人)
管理職に占める女 性労働者の割合		—	—	1.4% (2人/140人)	2.3% (3人/131人)	2.1% (3人/140人)
採用した労働 者に占める 女性労働 者の割合	従業員	—	—	12.8% (6人/47人)	27.7% (13人/47人)	23.0% (17人/74人)
	臨時従業員	—	—	27.3% (6人/22人)	45.8% (11人/24人)	25.0% (4人/16人)
臨時従業員比率※1		—	—	18.8% (174人/924人)	14.5% (138人/949人)	11.6% (117人/1,006人)

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男女の平均継続勤務年数	従業員	男性	—	—	12.8年	13.1年	13.7年
		女性	—	—	9.5年	9.7年	8.4年
	臨時従業員	男性	—	—	13.0年	11.1年	9.2年
		女性	—	—	7.6年	4.8年	7.5年
自発的離職率※2			—	—	2.3% (21人/924人)	0.8% (8人/949人)	2.0% (21人/1,006人)
労働災害「度数率」※3			—	3.21	0.62	1.80	2.06
労働災害「強度率」※3			—	0.03	0.00	0.03	0.08
労働災害の件数			—	9件	7件	10件	15件
死亡災害の件数			—	0件	0件	0件	0件

※1 臨時従業員はパートや契約社員などの直接雇用者で構成され、派遣社員は含みません。

※2 正社員や契約社員などのフルタイム従業員における定年退職などを除く

※3 2022年度までは派遣社員を含まず。2023年度以降は派遣社員を含みます。

人材関連データ（連結）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
全従業員に占める女性の割合	従業員	—	—	16.6% (198人/1,196人)	19.4% (252人/1,300人)	20.6% (286人/1,389人)	
	臨時従業員	—	—	40.4% (111人/275人)	43.3% (71人/164人)	42.1% (59人/140人)	
役員に占める女性の割合		—	—	4.4% (2人/45人)	4.2% (2人/48人)	4.1% (2人/49人)	
管理職に占める女性労働者の割合		—	—	5.0% (11人/218人)	5.3% (11/207人)	4.2% (9人/213人)	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	従業員	—	—	19.8% (21人/106人)	35.7% (41人/115人)	29.5% (31人/105人)	
	臨時従業員	—	—	34.9% (15人/43人)	53.6% (15人/28人)	38.1% (8人/21人)	
臨時従業員比率 ※1		—	—	18.7% (275人/1,471人)	11.2% (164人/1,464人)	9.2% (140人/1,529人)	
男女の平均継続勤務年数	従業員	男性	—	—	11.7年	11.9年	12.2年
		女性	—	—	9.7年	9.3年	8.4年
	臨時従業員	男性	—	—	9.3年	11.5年	9.6年
		女性	—	—	6.3年	5.6年	7.7年
自発的離職率 ※2		—	—	5.4% (80人/1,471人)	3.1% (45人/1,464人)	3.0% (46人/1,529人)	

※1 臨時従業員はパートや契約社員などの直接雇用者で構成され、派遣社員は含みません。

※2 正社員や契約社員などのフルタイム従業員における定年退職などを除く

中途採用比率（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
中途採用比率	29%	30%	21%	46.8%（22人/47人）	13.5%（10人/74人）

※ 派遣社員からの登用含む、契約社員などから正社員登用は除く。4月以外の新卒枠入社者は新卒採用とする。

有給休暇平均取得率（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有給休暇平均取得率	70%	66%	66.0%	76.5%	75.6%

※ 有給休暇取得率 = 有給休暇取得日数 / 有給休暇付与日数（前年度繰越分は含まない） × 100
有給休暇平均取得率 = 各従業員有給休暇取得率の合計 / 全従業員数

介護休業取得実績（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象者（人）	0	0	0	0	0
取得者（人）	0	0	0	0	0

※ 介護休業…2週間以上常時介護を必要とする家族を介護する。

育児休業取得実績（単体）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象者数	男性（人）	25	19	32	25	29
	女性（人）	7	8	2	3	1
	計（人）	32	27	34	28	30
取得者数	男性（人）	0	0	10	17	24
	女性（人）	7	8	2	3	1
	計（人）	7	8	12	20	25

介護休暇取得実績（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性（人）	4	4	8	13	8
女性（人）	3	2	5	7	8
計（人）	7	6	13	20	16

※ 介護休暇…要介護の家族を介護する。

※ 時間単位取得者含む・年度内で複数回申請した人は1でカウント

看護休暇取得実績（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性（人）	18	12	22	27	29
女性（人）	7	2	5	8	9
計（人）	25	14	27	35	38

※ 看護休暇…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する。

※ 時間単位取得者含む・年度内で複数回申請した人は1でカウント

障害者雇用率（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障害者雇用率	—	—	2.88%	2.71%	2.86%

男女間の賃金格差（単体）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員	—	—	—	70.2%	70.3%
臨時従業員	—	—	—	62.3%	68.9%

※ 人財に関する取り組みは「[ダイバーシティ](#)」を参照ください。

当社連結のISO45001認証取得状況

会社名	連結グループ内認証取得会社数
東華隆（広州）表面改質技術有限公司	6社中1社（連結グループ全体に占める割合16.7%）

※ トーカロ単体では4事業所が認証を取得済みで、各拠点も取得に向けて取り組みを行っています。（参照：[労働安全衛生](#)）

ガバナンス

	2019年 度	2020年 度	2021年度	2022年度	2023年度
社外取締役比率	—	—	50.0% (4人/8人)	50.0% (4人/8人)	44.4% (4人/9人)
取締役の女性比率	—	—	25.0% (2人/8人)	25.0% (2人/8人)	22.2% (2人/9人)
クリーンライン制度で寄せられた相談件数	—	—	6件	4件	3件
外部窓口に寄せられた相談件数	—	—	9件	4件	13件

GRIスタンダード対照表

当ウェブサイトは、「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード」を参照しています。本対照表で掲載箇所を記載しています。

GRI 2：一般開示事項

GRI 3：マテリアルな項目

200：経済

300：環境

400：社会

GRI 2：一般開示事項

1.組織と報告実務

番号	タイトル	該当ページ
2-1	組織の詳細	会社情報>会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象範囲となる事業体	IR情報>IRライブラリ>有価証券報告書 有価証券報告書 p9 関係会社の状況
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	サステナビリティ
2-4	情報の修正・訂正記述	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス
2-5	外部保証	—

2.活動と労働者

番号	タイトル	該当ページ
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	企業情報>会社概要 ▶
		保有技術 ▶
2-7	従業員	サステナビリティ>ESGデータ集 ▶
2-8	従業員以外の労働者	—

3.ガバナンス

番号	タイトル	該当ページ
2-9	ガバナンスの構造と構成	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-11	最高ガバナンス機関の議長	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
		サステナビリティ>環境>TCFD提言への対応 ▶
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-15	利益相反	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>コーポレート・ガバナンスに関する報告書 ▶
2-16	重大な懸念事項の伝達	IR情報>ガバナンス>事業継続活動 ▶

番号	タイトル	該当ページ
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-19	報酬方針	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-20	報酬の決定プロセス	IR情報>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス ▶
2-21	年間報酬総額の比率	—

4.戦略、方針、実務慣行

番号	タイトル	該当ページ
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	サステナビリティ>トップメッセージ ▶
2-23	方針声明	サステナビリティ>社会>人権の尊重 ▶
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ>社会>人権の尊重 ▶
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	IR情報>ガバナンス>事業継続活動 ▶
		IR情報>ガバナンス>コンプライアンス ▶
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	IR情報>ガバナンス>コンプライアンス ▶
2-27	法規制遵守	なし (2023年度)
2-28	会員資格を持つ団体	—

5.ステークホルダー・エンゲージメント

番号	タイトル	該当ページ
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	マルチステークホルダー方針 PDF
2-30	労働協約	サステナビリティ>社会>人権の尊重 ▶

GRI 3：マテリアルな項目

番号	タイトル	該当ページ
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティ>長期ビジョン・マテリアリティ ▶
3-2	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ>長期ビジョン・マテリアリティ ▶
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ>長期ビジョン・マテリアリティ ▶

200：経済

経済パフォーマンス

番号	タイトル	該当ページ
201-1	創出、分配した直接的経済価値	IR情報>経営方針>財務ハイライト ▶
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	IR情報>経営方針>事業等のリスク ▶
		サステナビリティ>環境>TCFD提言への対応 ▶
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 
201-4	政府から受けた資金援助	—

地域経済での存在感

番号	タイトル	該当ページ
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—

間接的な経済的インパクト

番号	タイトル	該当ページ
203-1	インフラ投資および支援サービス	—
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—

調達慣行

番号	タイトル	該当ページ
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—

腐敗防止

番号	タイトル	該当ページ
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	サステナビリティ>長期ビジョン・マテリアリティ ▶
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	IR情報>ガバナンス>コンプライアンス ▶

反競争的行為

番号	タイトル	該当ページ
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	なし（2023年度）

税金

番号	タイトル	該当ページ
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4	国別の報告	—

300：環境

原材料

番号	タイトル	該当ページ
301-1	使用原材料の重量または体積	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス ▶
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—

エネルギー

番号	タイトル	該当ページ
302-1	組織内のエネルギー消費量	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス ▶
		サステナビリティ>環境>気候変動対策 ▶
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス ▶
		サステナビリティ>環境>気候変動対策 ▶
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—

水と廃水

番号	タイトル	該当ページ
303-1	共有資源としての水との相互作用	—
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス ▶
303-4	排水	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス ▶
		サステナビリティ>環境>廃棄物削減・環境保全 ▶
303-5	水消費	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス ▶

生物多様性

番号	タイトル	該当ページ
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—

大気への排出

番号	タイトル	該当ページ
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	サステナビリティ>環境>気候変動対策 ▶
		サステナビリティ>環境>TCFD提言への対応 ▶
		サステナビリティ>ESGデータ集 ▶
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	サステナビリティ>環境>気候変動対策 ▶
		サステナビリティ>環境>TCFD提言への対応 ▶
		サステナビリティ>ESGデータ集 ▶
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	—
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	サステナビリティ>環境>気候変動対策 ▶
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	サステナビリティ>環境>気候変動対策 ▶
		サステナビリティ>ESGデータ集 ▶

番号	タイトル	該当ページ
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	サステナビリティ>環境>廃棄物削減・環境保全 ▶

廃棄物

番号	タイトル	該当ページ
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	サステナビリティ>環境>廃棄物削減・環境保全 ▶
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	—
306-3	発生した廃棄物	サステナビリティ>環境>廃棄物削減・環境保全 ▶
306-4	処分されなかった廃棄物	サステナビリティ>環境>マテリアルバランス ▶
306-5	処分された廃棄物	サステナビリティ>環境>廃棄物削減・環境保全 ▶

サプライヤーの環境面のアセスメント

番号	タイトル	該当ページ
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

400：社会

雇用

番号	タイトル	該当ページ
401-1	従業員の新規雇用と離職	サステナビリティ>ESGデータ集 ▶
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	サステナビリティ>社会>ダイバーシティ ▶
		サステナビリティ>ESGデータ集 ▶

労使関係

番号	タイトル	該当ページ
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—

労働安全衛生

番号	タイトル	該当ページ
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
403-3	労働衛生サービス	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶

番号	タイトル	該当ページ
403-6	労働者の健康増進	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
403-9	労働関連の傷害	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
		サステナビリティ>ESGデータ集 ▶
403-10	労働関連の疾病・体調不良	サステナビリティ>社会>労働安全衛生 ▶
		サステナビリティ>ESGデータ集 ▶

研修と教育

番号	タイトル	該当ページ
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	サステナビリティ>社会>人財育成 ▶
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—

ダイバーシティと機会均等

番号	タイトル	該当ページ
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	サステナビリティ>ESGデータ集 ▶
405-2	基本給と報酬総額の男女比	サステナビリティ>ESGデータ集 ▶

非差別

番号	タイトル	該当ページ
406-1	差別事例と実施した救済措置	サステナビリティ>社会>人権の尊重 ▶

結社の自由と団体交渉

番号	タイトル	該当ページ
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	サステナビリティ>社会>人権の尊重 ▶

児童労働

番号	タイトル	該当ページ
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—

強制労働

番号	タイトル	該当ページ
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—

保安慣行

番号	タイトル	該当ページ
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—

先住民族の権利

番号	タイトル	該当ページ
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	なし（2023年度）

人権アセスメント

番号	タイトル	該当ページ
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	サステナビリティ>社会>人権の尊重 ▶
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—

地域コミュニティ

番号	タイトル	該当ページ
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	サステナビリティ>社会>社会貢献活動 ▶
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—

サプライヤーの社会面のアセスメント

番号	タイトル	該当ページ
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—

公共政策

番号	タイトル	該当ページ
415-1	政治献金	—

顧客の安全衛生

番号	タイトル	該当ページ
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	なし（2023年度）

マーケティングとラベリング

番号	タイトル	該当ページ
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	なし（2023年度）
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	なし（2023年度）

顧客プライバシー

番号	タイトル	該当ページ
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	なし（2023年度）